

PLAN DE IGUALDAD DE TELSON R.C



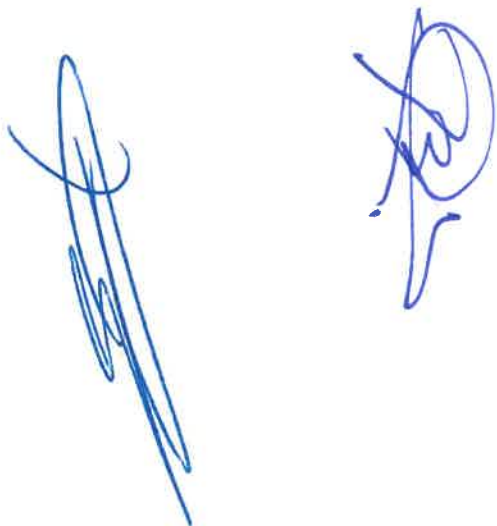
A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long, sweeping tail.

A handwritten signature in purple ink, featuring a circular loop and several sharp, angular strokes.

Fecha aprobación: junio de 2026

ÍNDICE

O. PRESENTACIÓN	3
I. PARTES SUScriptorAS DEL PLAN DE IGUALDAD	6
II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	7
III. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS	8
→ RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO	8
→ RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	12
→ PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS	13
IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	18
V. MEDIDAS DE IGUALDAD	20
VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	54
VII. REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN	57
VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES	59
IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	62

Two blue ink signatures are present at the bottom left of the page. The signature on the left is a stylized, elongated cursive mark. The signature on the right is a more compact, circular cursive mark.

O. PRESENTACIÓN

TRAYECTORIA DE LA ORGANIZACIÓN

Es una empresa constituida en 1993 que en primer momento se dedicaba a la obra nueva y pasado los años empezó a trabajar en instalaciones industriales debido a la crisis surgida en los años 2000.

PECULIARIDADES DE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA Y DE CADA CENTRO DE TRABAJO

En nuestro centro de trabajo solo se desarrolla la parte técnica y administrativa.

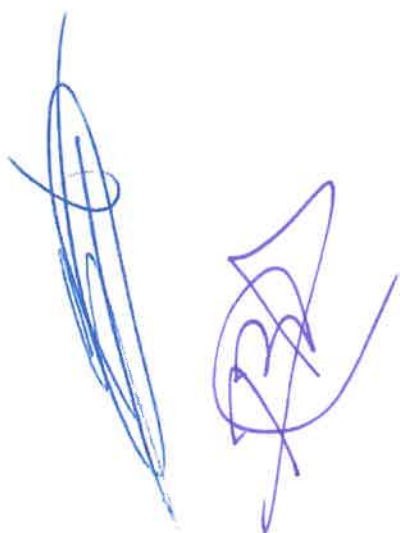
Los restantes trabajos se realizan en centros móviles (donde este la obra)

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, located in the bottom left corner of the page.

A continuación, se presenta una ficha con datos de la Organización:

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN			
Razón social	TELSON RC		
NIF	B80525082		
Domicilio social	C/ FUENTEVIEJA, 46 - PINTO (MADRID)		
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA	Año de constitución	1993
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD			
NOMBRES	GUILLERMO OROZCO FERNANDEZ		
CARGO	JEFE ADMINISTRACION		
TELÉFONO	679490107		
E-MAIL	guillermo.orozco@telsonrc.es		
RESPONSABLE DE IGUALDAD			
NOMBRES	GUILLERMO OROZCO FERNANDEZ		
CARGO	JEFE ADMINISTRACION		
TELÉFONO	679490107		
E-MAIL	guillermo.orozco@telsonrc.es		
ACTIVIDAD			
SECTOR ACTIVIDAD	OTRAS ACTIVIDADES DE CONSTRUCCION ESPECIALIZADA N.C.O.P.		
CNAE	4399		
DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	CONSTRUCCIÓN NUEVA PARA USO RESIDENCIAL, CONSTRUCCIÓN NUEVA PARA USO INDUSTRIAL-TERCIARIO, USO DOTACIONAL, REFORMAS Y MANTENIMIENTOS DE SUPERFICIES INDUSTRIALES.		
DISPERSIÓN GEOGRÁFICA Y ÁMBITO DE ACTUACIÓN	PROVINCIAL		
DIMENSIÓN			

Personas Trabajadoras	Mujeres	8	Hombres	47	Total	55
Centros de trabajo	1→ CALLE FUENTEVIEJA 46, 28320, PINTO (MADRID)					
Facturación anual (€)	8.000.000€					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Si dispone de RLT, indique si ésta tiene representatividad de todos los Centros	Sí		No		No tengo RLT	X



I. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

Se indican a continuación las partes legítimas que suscriben el Plan de Igualdad:

1. Parte social:

- Don Francisco Javier Burguillos Arroyo, como representante sindical por UGT FICA MADRID, con correo electrónico; accionigualdad@fica.ugt.org

2. Parte Empresarial:

- Don Guillermo Orozco Fernández, responsable del Departamento de Recursos Humanos, con correo electrónico; Guillermo.orozco@telsonrc.es

3. Consultora externa de Adeplus:

- Personal Consultor de Adeplus - Álvaro Carrasco Pérez



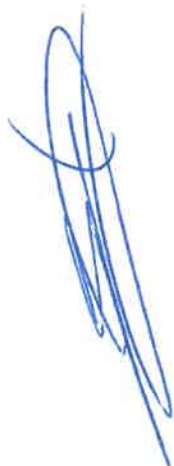
II. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

Este Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la Organización, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los períodos de prestación de servicio en la entidad usuaria.

El ámbito territorial del Plan es Provincial, y afecta al único centro de trabajo

Este Plan entra en vigor el día de su aprobación por la Comisión Negociadora de Igualdad, **del 23 de junio de 2026 al 23 de junio de 2030**, iniciándose a partir de la fecha indicada el plazo de 15 días para su remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos en el RD 901/2020 de 13 de octubre. Desde su vigencia el Plan de Igualdad estará en vigor durante 4 años.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, la representación social y empresarial constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente (RD 901/2020 de 13 de octubre).



III. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO Y DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, Y PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIONES DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

Conjuntamente al Plan de Igualdad, se registra el Informe de Diagnóstico completo, así como la Auditoría Retributiva. Su contenido, se resume a continuación.

RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

Se ha realizado un Informe Diagnóstico de la situación de Igualdad en TELSON RC en el que, entre otros aspectos, se hacen constar los siguientes:

- Metodología y herramientas utilizadas
- Datos básicos de la Organización
- Información corporativa
- Análisis cuantitativo de la plantilla
- Análisis de Igualdad por materias

A continuación, se resumen las materias analizadas y las principales conclusiones:

➤ Materias analizadas en el Diagnóstico

Recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- 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 la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Habiéndose incorporado en el diagnóstico materias adicionales no enumeradas en el precitado artículo 46.2:

- j) Lenguaje y comunicación no sexista
- k) Violencia de género

➤ **Fortalezas y debilidades de la Organización en materia de Igualdad:**

ÍTEM	FORTALEZA	DEBILIDAD
Proceso de selección y contratación	La Organización cuenta con los perfiles profesionales y las funciones de los puestos de trabajo que no dejan un margen a la subjetividad.	
		La descripción de puestos de trabajo con la que cuenta la empresa debe revisarse para asegurar su eficacia como herramienta de igualdad, especialmente en el ámbito de la selección y contratación
	La participación del Departamento de Recursos humanos en el proceso de selección puede facilitar la introducción de mejoras en el mismo	
Clasificación profesional	La Organización comprende todos los puestos de trabajo en el sistema de clasificación	
Retribuciones	La Organización ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo acorde a la Normativa de aplicación	
	La Organización ha realizado el Registro retributivo exigido en la Normativa laboral	



Formación		El Plan de Formación no es percibido por la Organización como una herramienta para introducir mejoras en materia de Igualdad en la Organización
	El plan de formación incluye medidas de adaptación de jornada para asistencia a cursos	
Promoción profesional	La documentación de los criterios para la promoción dota de un mecanismo de objetividad a este proceso frente a la discriminación	
Condiciones de trabajo	La Organización ha implementado en la cultura corporativa mecanismos de garantía de los derechos digitales de las personas trabajadoras	
		La Organización aún no aprobado e implantado una política de desconexión digital

Condiciones de trabajo		La revisión del sistema de organización del trabajo no ha sido realizada por personal con formación en Igualdad
	La revisión del lenguaje empleado en este documento no es una asignatura pendiente de la Organización	
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	La Organización no tiene implantadas medidas que garanticen la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	
	La Organización no realiza esfuerzos en la comunicación de las medidas de conciliación disponibles por parte de la plantilla	
Infrarrepresentación femenina	La participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales y su evolución en los cuatro años anteriores al periodo de estudio de datos ha sido positiva, tendiendo al equilibrio.	
Violencia de género		La Organización no prevé el asesoramiento o apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de violencia de género
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo		La Organización aún no cuenta con un procedimiento para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo que cumpla con las exigencias legales al respecto
Lenguaje y comunicación no sexista	Aspectos indicativos del tono de igualdad en la Organización, como la denominación de los puestos, han sido revisados para garantizar un lenguaje inclusivo	

RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de Octubre, de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres, se ha realizado en TELSON RC el preceptivo Informe de Auditoría retributiva en el que, entre otros aspectos, se hace constar la vigencia de la misma, que coincide con la del Plan de Igualdad del que forma parte, esto es, 4 años desde el día de su aprobación por la Comisión Negociadora.

En desarrollo de lo anterior y conforme marca el tenor literal del Artículo 8.2.d) del mencionado Real Decreto 902/2020, el Plan de Igualdad deberá contener, además de la vigencia y periodicidad, los resultados de la Auditoría Retributiva, cuyo contenido se resume a continuación:

En relación a lo expuesto, en cuanto a la masa salarial se observa una diferencia salarial dado que en el conjunto de retribuciones efectivas hay un 61% a favor de los hombres trabajadores de la Organización, considerándose una brecha salarial significativa.

En cuanto a los importes desagregados observamos:

- En referencia al salario base, se observan unas diferencias superiores al 25%, en los importes efectivos del promedio contando con un 28% a favor de los hombres y en la mediana con un 45% también a favor de los hombres.
- En cuanto a los complementos salariales, se detectan disparidades en las retribuciones, con una diferencia del 69% en el promedio en beneficio de los hombres y del 57% en la mediana a favor de los hombres.
- En cuanto a los complementos extrasalariales, no se evidencia una brecha salarial ni en el promedio ni en la mediana.

En base a los datos analizados, se concluye que en TELSON RC., a pesar de ser una mayoría, los hombres trabajadores disfrutan de una brecha salarial favorable en cuanto a l salario base y a los complementos salariales, tanto en el promedio como en la mediana. Esto refleja que, cuatro de los hombres trabajadores ocupan puestos de responsabilidad.

Respecto a la Valoración de Puestos de Trabajo, esta tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. La citada valoración, ha sido realizada utilizando la Herramienta de Valoración de Puestos de trabajo conforme a la Guía del Ministerio, de fecha abril de 2022. De este modo, de la valoración efectuada por la empresa se extrae que:

Se ha realizado un análisis de todas las categorías de factores por sexo en la organización, la cual cuenta con un centro de trabajo, distribuyéndose en él el total de la plantilla de TELSON RC. En el apartado de categorías de factores por sexo, se observa que la totalidad de la plantilla está predominantemente masculinizada, especialmente en lo que respecta a la naturaleza de las funciones o tareas. Además, cabe destacar que todos los factores analizados se encuentran masculinizados.

PLAN DE ACCIÓN Y DE CORRECCIÓN DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

El art. 8.1. del precitado Real Decreto 902/2020 dispone el "(...) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos".

Por otra parte, una vez detectado en el proceso de Diagnóstico la relación entre las distintas materias analizadas en el mismo con los datos del análisis retributivo según la metodología de la Guía técnica para la realización de Auditorías Retributivas con perspectiva de género del Ministerio, se detalla en este apartado el Plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, integrando las medidas a implantar, al objeto de contribuir, a través de un enfoque integral, a la eficiencia de las actuaciones de la Organización. Se detallan:

- Descripción de la medida
- Objetivo que persigue
- Cómo se va a ejecutar
- A quién va dirigida
- Responsables de implantación y seguimiento
- Cronograma
- Recursos
- Indicadores para realizar seguimiento de implantación y evaluación de resultados.

De forma específica y teniendo en cuenta los resultados del Diagnóstico y de la Auditoría Retributiva y el análisis sobre la existencia de brecha salarial en la Organización, se establece, además de las medidas citadas anteriormente, un Plan de Corrección concreto de las desigualdades retributivas, de aplicación práctica conjunta con el resto de las propuestas para las distintas materias o áreas de actuación, y que seguirá la misma metodología indicada:

a) Objetivos

Como objetivos establecidos en el siguiente Plan de acción contra las desigualdades retributivas, cabe destacar los siguientes:

- Verificación de la existencia de brecha salarial y proposición de las medidas para minorarla, así como garantizar el cumplimiento de criterios equitativos para evitar la discriminación salarial.
- Estudio y análisis de la Auditoría Retributiva realizada, con el fin de obtener una transparencia en el sistema retributivo de la Organización.
- Acciones encaminadas a fomentar la promoción profesional dentro de la Organización.

Garantizar un Sistema de Valoración de puestos de trabajo actualizado, objetivo y sin sesgo de género

b) Actuaciones concretas

Tras los objetivos detallados en este Plan de acción para paliar las desigualdades reflejadas en la Auditoría Retributiva, se establecen a continuación medidas concretas para cada acción llevada a cabo en el presente Plan de Igualdad en materia salarial, en relación con el resto de las medidas planteadas para el resto de las materias en el Apartado V. **MEDIDAS DE IGUALDAD.**

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Hacer seguimiento periódico de si existen diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones para garantizar el cumplimiento de criterios equitativos
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informes periódicos sobre las diferencias de retribuciones entre hombres y mujeres. Así como análisis de la brecha en complementos salariales.
PRIORIDAD	Alta
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Evaluación del impacto de la medida en la Organización.

c) Cronograma

1. Las acciones recogidas en este Plan de Acción se implantarán a partir de la aprobación del Plan de Igualdad, y en todo caso, durante su primer año de vigencia o según lo establecido en el apartado VIII. **CALENDARIO DE ACTUACIONES.**

2. Se realizará un seguimiento anual de las acciones.

d) Sistema de seguimiento e implementación

El seguimiento se llevará a cabo con las siguientes finalidades:

1. Velar para que no existan diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones, a través de la elaboración anual del registro salarial de retribuciones efectivas.
2. Velar por la no existencia de criterios con sesgo de género en el Sistema de Valoración de puestos de trabajo.
3. Revisar anualmente la política salarial de la empresa en prevención de desigualdades salariales por razón de género.

Se incluye en el siguiente sistema de evaluación, las tablas evaluativas llevadas a cabo para su posterior evaluación tras la realización de dicho plan. Este sistema de evaluación está estructurado en:

- Nivel de ejecución del plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.
- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.
- Evaluación de Impacto.
- Nivel de ejecución del plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.

ACCIONES POR ÁREAS DE INTERVENCIÓN		
ÁREAS DE INTERVENCIÓN	Acciones Antiguas	Acciones Nuevas
Área de Política retributiva (1)		
Área de Política retributiva (2)		
Área de Política retributiva (3)		
TOTAL		

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas.

ACCIONES POR ÁREAS DE ACTUACIÓN		
ÁREAS DE ACTUACIÓN	Acciones Antiguas	Acciones Nuevas
Política retributiva (1)		
Política retributiva (2)		
Política retributiva (3)		

- Evaluación de Impacto.

GRADO DE IMPACTO DE LAS ACCIONES IMPLANTADAS			
INDICADORES	ALTO	MEDIO	BAJO
Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.			
Disminución de segregación vertical: ¿Aumento porcentaje mujeres en altos cargos			
Disminución de segregación horizontal: ¿Aumento porcentaje de mujeres en puestos masculinizados?			
Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.			
Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.			
Mejora de las condiciones de trabajo.			
Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.			

INDICADORES PROPUESTOS:

- Retribución anual media de las mujeres y de los hombres, desglosado por cada uno de los componentes salariales, así como por categoría profesional, por colectivo y por tipo de jornada (para comprobar que no se discrimina el personal a tiempo parcial se puede analizar la retribución/hora).
- Número de mujeres y de hombres y porcentajes por niveles retributivos.
- Existencia de una valoración de los puestos de trabajo en función de las labores realizadas y el nivel de responsabilidad.
- Existencia de retribuciones asociadas a los resultados individuales o al tiempo de presencia.
- Número de mujeres y de hombres entre las personas a las que se les ha subido el salario en los últimos dos años y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres.
- Porcentaje de mujeres respecto al total de mujeres de la empresa y porcentaje de hombres respecto al total de hombres de la empresa a los que se les ha subido el salario en los últimos dos años.

- Incremento salarial medio de las mujeres e incremento salarial medio de los hombres.

e) Persona/s responsable/s de la indicada implementación y seguimiento

Será la Comisión de Seguimiento, la encargada del análisis y evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo de este Plan de Igualdad.

Dicha Comisión de seguimiento se constituye para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de TELSON RC.

Dicha comisión queda constituida en el Plan de Igualdad.



IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.

El objetivo general del Plan de Igualdad es la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Se relacionan a continuación los objetivos específicos, tanto cuantitativos como cualitativos, por cada una de las materias que integran el Plan de igualdad:

· Selección y contratación

- Garantizar la objetividad en el proceso de selección
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la Organización
- Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización
- Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad
- Prevenir y actuar contra la segregación laboral ocupacional

· Retribuciones

- Garantizar el principio de Igualdad Retributiva

· Formación

- Incorporar la formación a la estrategia de Igualdad de la Organización
- Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización
- Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la Organización
- Incorporar la formación como herramienta para la igualdad

· Condiciones de trabajo

- Dar trazabilidad a las políticas de mejora del empleo con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral
- Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación
- Integrar en la gestión de la empresa la igualdad entre mujeres y hombres
- Garantizar el principio de igualdad retributiva
- Garantizar la no discriminación en aspectos generales que afecten al sistema de organización y control del trabajo

· Infrarrepresentación femenina

- Alinear la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad con un modelo que evite y/o corrija situaciones de infrarrepresentación femenina

· Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

- Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
- Establecer mecanismos que aseguren la indemnidad de un eventual denunciante de situación de discriminación y/o acoso estableciendo garantías legales en el tratamiento de la denuncia para denunciante y denunciado

- Dar integridad y garantías a las comunicaciones recibidas alertando de incumplimientos legales
- **Derechos laborales en las víctimas de violencia de género y otros**
 - Medidas de sensibilización sobre la violencia de género
 - Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género y apoyo a colectivos especiales
 - Garantizar el alineamiento de la Organización con los derechos de las víctimas
- **Lenguaje y comunicación no sexista**
 - Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto



V. MEDIDAS DE IGUALDAD.

A continuación, exponemos el listado de medidas que, a resultados del diagnóstico de situación elaborado en TELSON RC, han sido diseñadas en aras de corregir las desigualdades.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Elaboración Guía/procedimiento de entrevistas
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Evitar posibles sesgos de género y discriminatorios en el proceso de selección y promoción en las entrevistas personales.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaborar y difundir una guía de recomendaciones prácticas para la realización de las entrevistas de selección, contratación y promoción profesional, estableciendo un procedimiento que elimine preguntas personales o que no afecten al perfil del puesto de trabajo.
PRIORIDAD	Media, segundo año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales, económicos y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Elaboración del documento en el plazo establecido.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Llevanza de un registro de las ofertas de Empleo; indicando: nombre del puesto ofertado, n° de candidatos desagregado por sexo, resultado de la selección: sexo, edad, formación, departamento al que se adscribe la persona contratada
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de selección a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaborar un sistema de registro de candidaturas por puesto de trabajo y resultados del mismo.
PRIORIDAD	Media, segundo año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Verificación de la realización del registro en el que consten los procedimientos de selección. 2. Número total de procesos de selección realizados y registrados. 3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Difusión de las ofertas de empleo: lenguaje, medios de difusión, etc.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Difusión ofertas de empleo: utilizando lenguaje, medios de difusión, logo igualdad que generen confianza en el proceso de selección equitativo.
PRIORIDAD	Alta, primer año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Verificación de la utilización de lenguaje inclusivo en las ofertas. 2. Número total de procesos de selección realizados y registrados. 3. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. 4. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. 5. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas. 6. Impacto cuantificable que la utilización de estas medidas ha tenido en las candidaturas y contrataciones.

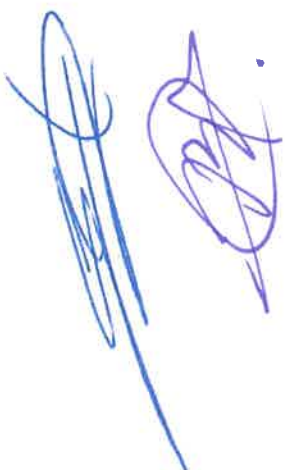
FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Selección y contratación
MEDIDA	Revisión periódica de la descripción de puestos de trabajo: alcance, completitud, integralidad y lenguaje
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar objetividad en el proceso de selección.
DESCRIPCION DETALLADA DE LA MEDIDA	De la descripción de todos los puestos de trabajo de la organización, determinando su perfil profesional realizado llevar una revisión respecto a su alcance, integralidad y lenguaje.
PRIORIDAD	Media, segundo año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
ECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Verificación de la documentación.



FORMACIÓN

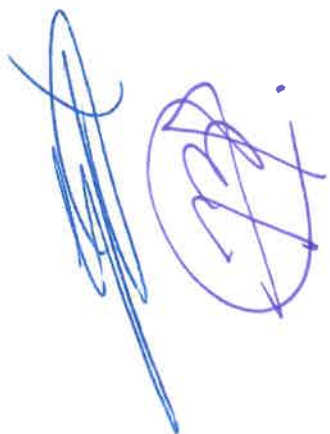
FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Documentar un plan de formación anual, alineado con la estrategia de Igualdad de la Organización
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomento de la Igualdad en la Organización
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Diseñar, aprobar e implantar un plan de formación para la plantilla que integre la perspectiva de igualdad de género a través de sus objetivos, su ámbito de aplicación y las medidas de fomento en la participación para su desarrollo.
PRIORIDAD	Alta, primer año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Evidencia de un Plan de formación anual 2. Evidencia inclusión de objetivos de igualdad en el Plan.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Formación de sensibilización en igualdad para toda la plantilla
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión y estructura de la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
PRIORIDAD	Alta, segundo año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Verificación de la realización de las acciones formativas. Informe de nº de personas formadas en igualdad en cada departamento. 2. Datos, desagregados por sexo, sobre las personas asistentes. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 4. Número de cursos de sensibilización realizados. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.



FICHA DE MEDIDA	
AREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Llevar a cabo un registro de la ejecución del Plan de formación desagregado por sexo: participantes, tipo de acciones formativas, horario de la formación (jornada laboral o fuera de ella)
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Realizar un seguimiento y evaluación de la contribución de los procesos de Formación a la Igualdad entre mujeres y hombres en la Organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar el seguimiento y evaluación de formaciones de igualdad entre la plantilla (hombres y mujeres), así como la formación de la totalidad de empresa en igualdad preferentemente en horario laboral.
PRIORIDAD	Media, tercer año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Plan de formación anual. 2. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. Informe con estadísticas de formación desglosadas por sexo. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 4. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Formación en Igualdad para el personal en plantilla que forme parte del área de Personal
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Incluir en el plan de formación de la empresa formación específica de 'sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres' para un departamento concreto, encargado de la selección del personal de la empresa.
PRIORIDAD	Alta, primer año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Nº personas formadas en igualdad en cada departamento / nº integrantes de cada departamento 2. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla. 3. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. 4. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 5. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo. 6. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de participantes en situación de licencia y/o excedencia o en uso de medidas de conciliación. Número de horas de formación en sensibilización en igualdad de hombres/mujeres.



Handwritten signature and a circular stamp with a signature inside, located at the bottom left of the page.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Formación
MEDIDA	Formación en Igualdad para personal Directivo y mandos intermedios
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Incluir en el plan de formación de la empresa formación específica de 'sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres' para el personal directivo y mandos intermedios de la organización.
PRIORIDAD	Alta, primer año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Nº personas formadas en igualdad en cada departamento, nº integrantes de cada departamento 2. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. 3. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo en el departamento.

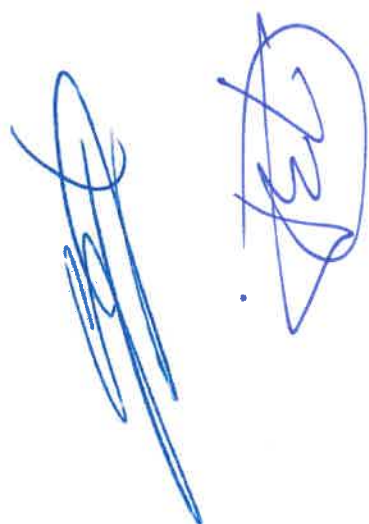


AUDITORÍA RETRIBUTIVA

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACION	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Sistema de Valoración de puestos de trabajo de igual valor en la evaluación intermedia del Plan de Igualdad de BIAL. Registro retributivo acorde al artículo 6 del R.D 902/2020. Entrega anual en el primer trimestre año vencido) Auditoría Salarial en función de la legislación vigente con datos Del 1 de enero a 31 de diciembre de 2027.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Transparencia retributiva
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Idem
PRIORIDAD	Alta, segundo año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales, económicos y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Elaboración de los tres HERRAMIENTAS de transparencia salarial.



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Auditoría Retributiva
MEDIDA	Hacer seguimiento periódico de si existen diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones para garantizar el cumplimiento de criterios equitativos
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el principio de igualdad retributiva.
DESCRIPCION DETALLADA DE LA MEDIDA	Informes periódicos sobre las diferencias de retribuciones entre hombres y mujeres. Así como análisis de la brecha en complementos salariales.
PRIORIDAD	Alta, primer año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Evaluación del impacto de la medida en la Organización.



CLASIFICACION PROFESIONAL

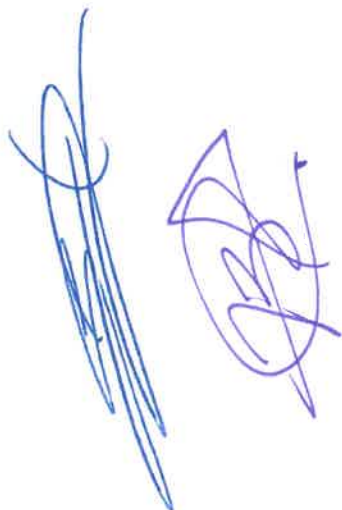
FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Clasificación Profesional
MEDIDA	Se harán públicos para toda la plantilla los requerimientos y las descripciones de todos los puestos de trabajo de la empresa.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Tratará de garantizar la transparencia interna en los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional; Facilitar el acceso igualitario de toda la plantilla a la información sobre puestos de trabajo y requisitos asociados; evitar situaciones de desigualdad o discrecionalidad en el acceso a oportunidades profesionales y, por último, favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	La empresa hará públicos y accesibles para toda la plantilla los requerimientos, funciones y descripciones de todos los puestos de trabajo existentes en la organización, incluyendo competencias, formación, experiencia y criterios de acceso o promoción asociados a cada puesto.
PRIORIDAD	Media, tercer año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Número y porcentaje de puestos de trabajo con descripción publicada. 2. Número de actualizaciones realizadas sobre las descripciones de puestos. 3. Número de consultas o accesos realizados a la documentación publicada. 4. Grado de conocimiento de la plantilla sobre los requisitos y descripciones de puestos (encuestas internas).



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Clasificación Profesional
MEDIDA	Nomenclatura de los grupos y niveles profesionales redactada con lenguaje no sexista.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la clasificación profesional de la empresa. Eliminar expresiones o denominaciones que puedan generar sesgos de género. Favorecer una cultura organizativa igualitaria y respetuosa con la diversidad y visibilizar la presencia de mujeres y hombres en todos los grupos y niveles profesionales.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	La empresa revisará y adaptará la nomenclatura utilizada en los grupos, categorías y niveles profesionales para asegurar que esté redactada con lenguaje no sexista e inclusivo.
PRIORIDAD	Media, tercer año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Número y porcentaje de grupos y niveles profesionales revisados. 2. Número y porcentaje de denominaciones adaptadas a lenguaje no sexista. 3. Revisión y actualización de documentos internos afectados. 4. Número de incidencias detectadas relacionadas con lenguaje sexista en documentación interna.



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Clasificación Profesional
MEDIDA	Publicidad de los requisitos y descripciones de departamentos
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Incorporar la perspectiva de género en los procesos de clasificación profesional
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar una descripción de los puestos de trabajo teniendo en cuenta: Los requisitos formativos y académicos, aptitudes, experiencia y funciones concretas del puesto.
PRIORIDAD	Media, tercer año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales, económicos y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Documento con las descripciones de puestos elaborado. 2. Listado de puestos de trabajo en la Empresa. 3. Documento a través del cual se traslade esta información a la Plantilla.



PROMOCIÓN PROFESIONAL

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Promoción Profesional
MEDIDA	Elaboración registro de estudios actualizado
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Detectar el talento interno
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaborar una base documental con el nivel de estudios y formativos de la plantilla con todas las formaciones desagregado por sexo puesto de trabajo y grupo profesional.
PRIORIDAD	Media, tercer año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Fichero realizado

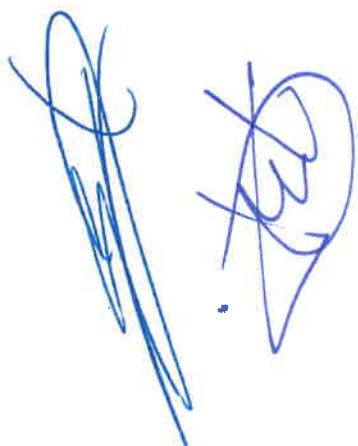


CONDICIONES DE TRABAJO

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Condiciones de Trabajo
MEDIDA	Ampliación de la flexibilidad horaria
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Mejorar el clima laboral, retener talento, pues al adaptar el horario las necesidades personales se disminuyen las ausencias y retrasos, la Plantilla que autogestiona su tiempo suele mostrar un mayor grado de compromiso y eficiencia en sus tareas.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Ampliar la flexibilidad en la entrada y la salida a dos y negociar su extensión a otros departamentos que ahora no la tienen. p.e comercial, especialmente tras la maternidad o paternidad.
PRIORIDAD	Media, segundo año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios organizativos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Número de personas que se acogen a esta medida segregadas por sexo. 2. Número de personas por departamento las cuales se acogen a esta medida.



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Condiciones de Trabajo
MEDIDA	Implantar una Política de No discriminación
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Alinear la realidad social y laboral de la empresa con la Ley 15/2022, con la creación de un protocolo que suponga una garantía eficaz de prevención, protección y actuación frente a la discriminación.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaboración e implantación, dentro de la cultura corporativa de la empresa, de una política de igualdad de trato y no discriminación que tenga en cuenta la perspectiva de género e incluya las medidas que resulten adecuadas, en función de las necesidades de la plantilla, para luchar contra la discriminación desde todos los ámbitos desde los que ésta se pueda producir en el seno de la Organización, especialmente en el acceso al empleo, a las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo. Darle difusión.
PRIORIDAD	Alta, primer año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Aprobación a alto nivel de una Política documentada, alineada con el compromiso de la Dirección, a través de su difusión al resto de la plantilla. 2. Introducción de la medida en el ciclo de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Condiciones de Trabajo
MEDIDA	Integración de la perspectiva de género en el planteamiento PRL
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales deberá realizar una vigilancia de la salud y elaborará una evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo, incidiendo en la actuación frente a los riesgos laborales específicos (tanto los psicosociales como los relacionados con la salud, maternidad y lactancia), teniendo en cuenta la posibilidad de que la trabajadora que lo ocupe o vaya a ocuparlo esté embarazada o en periodo de lactancia natural, y todo ello en los términos establecidos en la legislación vigente
PRIORIDAD	Alta, primer año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Revisión de la evaluación de riesgos específica por puestos de trabajo. 2. Revisión de datos sobre salud laboral de la empresa disgregados por sexo. 3. Número de accidentes que han tenido lugar dentro de la empresa según la gravedad por sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres 4. Número de accidentes que han tenido lugar dentro de la empresa según tipología de riesgo (seguridad, higiene, ergonomía y psicosociales) por sexo y porcentaje comparativo entre mujeres y hombres. 5. Número de medidas específicas de prevención de riesgos laborales en el caso de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia.




FICHA DE MEDIDA	
AREA DE ACTUACION	Condiciones de trabajo
MEDIDA	Aprobar e implantar una política de Desconexión digital en la Organización
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la desconexión digital.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realización e implantación de un protocolo interno de desconexión digital.
PRIORIDAD	Alta, primer año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Verificación de la elaboración de protocolo de desconexión digital. 2. Verificación de la implantación de protocolo de desconexión digital. 3. Informe sobre el grado de incumplimiento de dicho protocolo.



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

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	Adaptación de los objetivos en las reducciones de jornada
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Evitar discriminaciones por el ejercicio del derecho a la reducción de jornada penalice el Desarrollo profesional la promoción o las retribuciones de las personas trabajadoras.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Las personas que reduzcan la jornada más de un 15% anual, adaptarán los objetivos a conseguir conforme a su reducción y jornada efectiva de trabajo.
PRIORIDAD	Media, tercer año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios organizativos y económicos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Número de mujeres y hombres a los que se les han adaptado los objetivos con motivo de ejercer su derecho a la reducción de jornada.

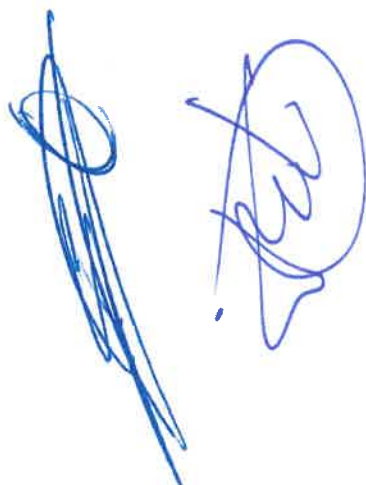


FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	Encuesta en materia corresponsabilidad
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Analizar cómo ha influido las medidas implementadas en esta área de actuación y detectar necesidades futuras.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	A la finalización de la vigencia del P.I y antes del informe final, se realizará una encuesta sobre la percepción de la igualdad de la plantilla y que profundice, además, en el grado de satisfacción en materia de corresponsabilidad y conciliación.
PRIORIDAD	Media, segundo año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios organizativos y económicos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Encuesta elaborada e informe de los resultados.

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	Elaborar y difundir entre la Plantilla y las nuevas incorporaciones una guía de los derechos reconocidos en esta área en el E.T/C. Colectivo y Plan de Igualdad.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Tener conocimiento por parte de la Plantilla de todos los derechos en corresponsabilidad y conciliación.
DESCRIPCION DETALLADA DE LA MEDIDA	Idem
PRIORIDAD	Media, tercer año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios personales, materiales y económicos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Guía elaborada en fecha acordada

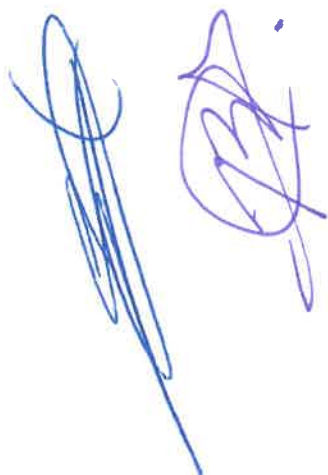


FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la vida personal, familiar y laboral
MEDIDA	Bolsas anuales de permisos retribuidos de libre disposición y posteriormente justificados.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	El objetivo de esta medida permite a la persona trabajadora atienda responsabilidades familiares ineludibles sin sufrir pérdida de ingresos ni tener que recuperar en otro momento.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	- Bolsas anuales para estos SUPUESTOS. - Tutorías de centros de estudio de enseñanza obligatoria 4 horas. - Para el acompañamiento a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto 6 horas - Acompañamiento a pruebas médicas para descendientes y ascendientes de primer grado 6 horas
PRIORIDAD	Media, segundo año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios económicos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Número de solicitudes atendidas y justificadas. 2. Información a la Comisión de Seguimiento en caso de denegación.

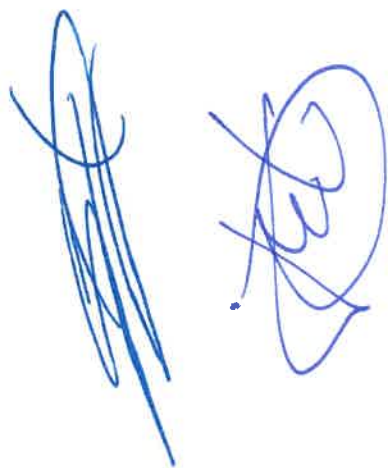


PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Prevención del Acoso Sexual y/o razón de sexo
MEDIDA	Difusión del protocolo
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Mitigar el riesgo de situaciones de acoso en el ámbito laboral, y establecer unas pautas de actuación si hubiese que reaccionar a situaciones de este tipo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaboración, negociación, aprobación y seguimiento de protocolo de acoso.
PRIORIDAD	Media, segundo año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Confirmar que se ha dado a conocer a las personas trabajadoras las medidas para prevenir posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. 2. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.

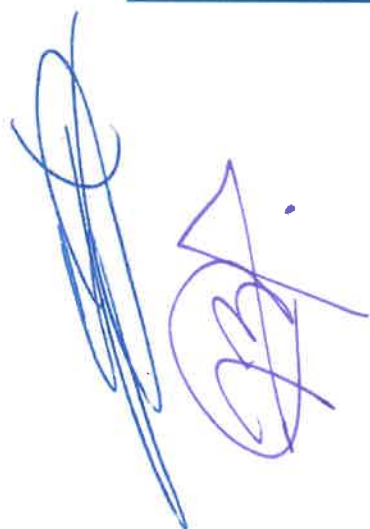


FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Prevención del Acoso Sexual y/o razón de sexo
MEDIDA	Difusión del canal
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Dar integralidad y garantías a las comunicaciones recibidas alertando de \ incumplimientos legales.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Dar a conocer a las personas trabajadoras la existencia de un canal ético \ donde poder denunciar cualquier situación de acosos sexual o por razón de \ sexo de la que se tenga conocimiento.
PRIORIDAD	Media, segundo año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Confirmar que se ha dado a conocer a las personas trabajadoras la existencia de un canal ético y anónimo de denuncias para las posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. 2. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.



DERECHOS LABORALES DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y OTROS COLECTIVOS EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social
MEDIDA	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Darle difusión
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Estudio, redacción e información a la plantilla de los derechos de las personas víctimas de violencia de género en formato legible y accesible.
PRIORIDAD	Alta, primer año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Comprobar si se ha elaborado y documentado con la conformidad de la Comisión Negociadora o de Seguimiento de igualdad un documento o guía que recopile los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género. 2. Constatar que se ha dado a conocer entre las personas trabajadoras los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género. 3. Posible realización de Formación o entrega de folleto informativo para las personas trabajadoras.



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de géneros y otros colectivos en riesgo de exclusión social
MEDIDA	Reordenación de la jornada de trabajo
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar la seguridad de la mujer y hacer efectivo su derecho a la protección laboral y a la asistencia social integral
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	La trabajadora víctima de violencia de género podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación flexible o de la aplicación de la modalidad de teletrabajo. En el caso de tratarse de una trabajadora con turnos, tendrá preferencia en la elección del mismo.
PRIORIDAD	Alta, primer año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios organizativos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de mujeres víctimas de violencia de género que se han beneficiado de esta medida.



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social
MEDIDA	Permiso retribuido
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar su protección física y psicológica, facilitando su derecho asistencial social integral sin que sufra un perjuicio económico o laboral
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Permiso retribuido de 1 mes percibiendo el total de sus retribuciones anteriores, a la mujer trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite y lo acredite de cualquiera de las formas validas en derecho
PRIORIDAD	Alta, segundo año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios económicos y organizativos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de solicitudes concedidas, denegadas y justificación en su caso.

FICHA DE MEDIDA	
AREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de géneros y otros colectivos en riesgo de exclusión social
MEDIDA	Cartas de recomendación
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Facilitar su inserción laboral externa y evitar que abandonen el mercado de trabajo debido a su situación de vulnerabilidad extrema,
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Cuando la trabajadora se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo Por su condición de víctima de violencia de genero la empresa se compromete a emitir y entregar las cartas de recomendación, C-V pertinentes haciendo constar el periodo trabajado y el puesto realizado, a su vez trasladara estos documentos a las empresas de selección con las que en cada momento tenga una relación comercial.
PRIORIDAD	Alta, tercer año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios económicos y organizativos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de recolocaciones realizadas



FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social
MEDIDA	Participación de la empresa en distintas iniciativas de sensibilización. Día de la mujer, día contra la violencia de género, etc. Poner carteles
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Promover la conciencia y el debate positivo dentro de la empresa en tono a la igualdad de género y la prevención de la violencia, alineando los valores corporativos con las grandes causas sociales del calendario institucional
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	RRHH coordinará la colocación de cartelería informativa y el envío de comunicados institucionales durante las conmemoraciones del 8 de marzo y el 25 de noviembre; el material gráfico e informativo se ubicará de forma visible en los tabloneros de anuncios comunes y canales virtuales de la empresa para recordar las medidas de protección del plan, invitando de manera voluntaria a la plantilla a participar en los actos o minutos de silencio que se organicen de forma interna.
PRIORIDAD	Media, tercer año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. N.º de acciones. 2. Acogida por la plantilla

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Derechos laborales de las víctimas de violencia de género y otros colectivos en riesgo de exclusión social
MEDIDA	Procedimiento de actuación para mujeres víctimas de violencia de género
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Garantizar una atención integral, coordinada y eficaz a las mujeres víctimas de violencia de género, asegurando su protección, seguridad, acceso a recursos especializados y el restablecimiento de sus derechos, mediante una intervención rápida y adaptada a sus necesidades.
DESCRIPCION DETALLADA DE LA MEDIDA	El procedimiento incluye la detección y valoración de situaciones de violencia, la atención inmediata, la adopción de medidas de protección, la derivación a recursos de apoyo psicológico, social y jurídico, así como el seguimiento y acompañamiento de la víctima durante todo el proceso de recuperación.
PRIORIDAD	Media, tercer año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACION Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	Impulso de la Comisión Negociadora. La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	3. Existencia y actualización del procedimiento (Sí/No). 4. Número de personas formadas en el protocolo. 5. Porcentaje de plantilla informada sobre su existencia. 6. Número de casos atendidos mediante el procedimiento. 7. Tiempo medio de respuesta desde la comunicación del caso. 8. Número de derivaciones a recursos especializados. 9. Grado de satisfacción de las mujeres atendidas. 10. Número de revisiones y mejoras realizadas al procedimiento.



INFRRAREPRESENTACION FEMENINA

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Infra representación Femenina
MEDIDA	Incluir como criterio en los procesos de selección y promoción que: "a igualdad de requisitos para acceder a un puesto de trabajo donde las mujeres estén infrarrepresentadas tendrán preferencia en la selección y/o promoción a dicho puesto"
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Conseguir paulatinamente cumplir con la representación equilibrada de la ley 3/2007 art.11
DESCRIPCION DETALLADA DE LA MEDIDA	Idem/Acción Positiva Coyuntural. (Mientras permanezca ese desequilibrio)
PRIORIDAD	Alta, primer año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Porcentajes anuales en las áreas/departamentos Infrarrepresentados.



LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Lenguaje y comunicación no sexista
MEDIDA	Informar del compromiso de la Organización con la Igualdad: página web
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, generando una cultura al respecto.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Introducir en la página web un espacio específico para informar sobre el compromiso de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
PRIORIDAD	Media, tercer año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Creación del espacio y contenidos.



SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

FICHA DE MEDIDA	
ÁREA DE ACTUACIÓN	Salud laboral con perspectiva de género
MEDIDA	Cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia natural
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Conseguir la igualdad real y efectiva de oportunidades evitando que la maternidad y la lactancia se convierta en un factor de discriminación indirecta laboral.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección de embarazo y lactancia natural y se informará a la CSEV. Adicionalmente, se considerará facilitar el cambio de puesto o el trabajo desde casa a partir de la semana 32, o en el caso de embarazos de riesgo y con posibilidad de trabajo a distancia evitar desplazamientos.
PRIORIDAD	Alta, segundo año de vigencia del Plan
RESPONSABLE DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO	Departamento de Administración
RECURSOS ASOCIADOS	La organización pondrá los medios materiales y humanos que sean precisos para su implementación, con arreglo a sus posibilidades en cada caso y teniendo siempre en cuenta las disposiciones legales que le sean aplicables.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	1. Número de veces que se aplica esta medida 2. Tipos de puesto al que se aplica. 3. Número de mujeres por grupo profesional



VI. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Tras la aprobación del plan de igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- 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. En este sentido es importante realizar el seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas, para evitar que se pierda información.

Por tanto, con la entrada en vigor del Plan se pondrán en marcha todas las medidas definidas para cada área de actuación, de acuerdo con la planificación prevista en el cronograma (apartado VIII del Plan).

Será la persona o personas responsables de cada una de las medidas las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las fichas de medidas, incorporadas en el plan para lo cual se contará con la participación de personas con formación en Igualdad.

Por su parte, el seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que 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.

Personas y órganos que intervienen

La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la entidad y de asignar los recursos necesarios. Debe mantenerse un compromiso continuado por parte del equipo directivo, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.

La comisión negociadora, a quien corresponde el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla, así como eventualmente la modificación del Plan de Igualdad.

La comisión de seguimiento del plan, designada por la comisión negociadora. Este órgano recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, acordando su revisión cuando sea necesario.

La persona o personas designadas como responsables de las medidas previstas en el plan, que serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto.

Las personas responsables de que, por su posición estratégica y conocimiento de la Organización, serán de gran ayuda para la implementación y seguimiento del plan.

La representación legal de las personas trabajadoras, además de formar parte de la comisión negociadora y el órgano de control, recibirá información sobre el contenido del plan, ejecución de las medidas y la consecución de sus objetivos.



La plantilla será informada del proceso en su conjunto, objetivos y contenido del plan de igualdad y podrá participar, aportando información y su valoración del desarrollo, a través de los canales de comunicación habituales empleados por la Organización.

Comisión de seguimiento del Plan

Es el órgano encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad, en el que participan de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

La constitución de la Comisión de seguimiento se documenta en Acta con acuerdo de la Comisión Negociadora al respecto.

Composición de la Comisión de seguimiento:

- **Parte social, en representación de la plantilla:**
- Don Francisco Javier Burguillos Arroyo, como representante sindical por UGT FICA MADRID, con correo electrónico; accionigualdad@fica.ugt.org
- **Parte Empresarial:**
- Don Guillermo Orozco Fernández, responsable del Departamento de Recursos Humanos, con correo electrónico; Guillermo.orozco@telsonrc.es

· Funcionamiento

La comisión analizará la información suministrada por las personas responsables de la implantación de las medidas, información del estado de implantación y eficacia de cada una de ellas a través de un aplicativo digital o formato al efecto.

Los datos e información obtenidas a partir de este proceso de reporte, permitirá hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento, y las evaluaciones periódicas.

Se reunirá con periodicidad anual al objeto de analizar los siguientes indicadores:

- Indicadores de seguimiento de medidas: 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.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

Se redactará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

· Atribuciones

- 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, 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.
- Elaboración de informe de seguimiento. Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo... La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, actualizando la información relativa al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan. Este informe se elevará a la Dirección de la Organización.
- Redacción de informe de evaluación. En el apartado VII del Plan se define el sistema de evaluación a aplicar por la Comisión de seguimiento, herramientas y periodicidad.

Revisión del Plan

A este respecto, 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.

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, la Evaluación del Plan, permitirá conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas. Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- 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, de acuerdo con esta sistemática:

PREGUNTAS	EJES	VALORACION A REALIZAR
¿Qué se ha hecho?	Evaluación de resultado	Grado de cumplimiento de los objetivos planteados. Grado de consecución de los resultados esperados. Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas

¿Qué se ha hecho?

VIII. CALENDARIO DE ACTUACIONES.

Se incluye un calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del Plan de Igualdad:

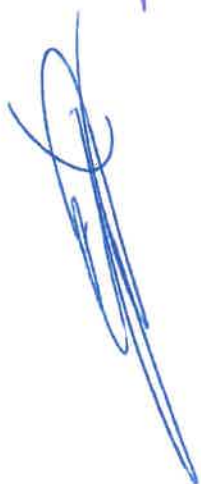
CRONOGRAMA										
AÑO	2026		2027		2028		2029		2030	
MESES	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12	1-6	6-12
Aprobación y Registro		X								
Implantación y seguimiento I			X							
Evaluación I				X						
Implantación y seguimiento II					X					
Evaluación II						X				
Implantación y seguimiento III							X			
Evaluación III								X		
Nuevo Diagnóstico									X	

Por otro lado, es importante calendarizar los años de implementación de las acciones definidas para cada objetivo y elaborar planes operativos anuales, teniendo en cuenta cierta flexibilidad para adaptarse a las oportunidades y circunstancias que vayan surgiendo. Se acompaña en cualquier caso priorización de medidas en el primer año de vigencia del Plan de Igualdad:

MATERIA	MEDIDA	OBJETIVOS	AÑO
Selección y contratación	Difusión de las ofertas de empleo: lenguaje, medios de difusión, etc.	Alinear el proceso de selección con las mejores prácticas en Igualdad.	Primer año de vigencia del Plan
Formación	Documentar un plan de formación anual, alineado con la estrategia de Igualdad de la Organización	Fomento de la Igualdad en la Organización	Primer año de vigencia del Plan
Formación	Formación en Igualdad para el personal en plantilla que forme parte del área de Personal	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.	Primer año de vigencia del Plan

MATERIA	MEDIDA	OBJETIVOS	AÑO
Formación	Formación en Igualdad para personal Directivo y mandos intermedios	Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en toda la estructura de la organización.	Primer año de vigencia del Plan
Auditoría Retributiva	Hacer seguimiento periódico de si existen diferencias en la retribución entre hombres y mujeres del mismo nivel o funciones para garantizar el cumplimiento de criterios equitativos	Garantizar el principio de igualdad retributiva.	Primer año de vigencia del Plan
Condiciones de Trabajo	Implantar una Política de No discriminación	Alinear la realidad social y laboral de la empresa con la Ley 15/2022, con la creación de un protocolo que suponga una garantía eficaz de prevención, protección y actuación frente a la discriminación.	Primer año de vigencia del Plan
Condiciones de Trabajo	Integración de la perspectiva de género en el planteamiento PRL	Asegurar el bienestar laboral en cualquier situación.	Primer año de vigencia del Plan
Condiciones de Trabajo	Aprobar e implantar una política de Desconexión digital en la Organización	Garantizar la desconexión digital.	Primer año de vigencia del Plan
Derechos laborales de las víctimas de violencia de géneros y otros colectivos en riesgo de exclusión social	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género. Darle difusión	Medidas de sensibilización sobre violencia de género.	Primer año de vigencia del Plan
Derechos laborales de las víctimas de violencia de géneros y otros colectivos en riesgo de exclusión social	Reordenación de la jornada de trabajo	Garantizar la seguridad de la mujer y hacer efectivo su derecho a la protección laboral y a la asistencia social integral	Primer año de vigencia del Plan

Infrarrepresentación Femenina	Incluir como criterio en los procesos de selección y promoción que: "a igualdad de requisitos para acceder a un puesto de trabajo donde las mujeres estén infrarrepresentadas tendrán preferencia en la selección y/o promoción a dicho puesto"	Conseguir paulatinamente cumplir con la representación equilibrada de la ley 3/2007 art.11	Primer año de vigencia del Plan
-------------------------------	---	--	---------------------------------

IX. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.

Como consecuencia de los seguimientos, revisiones y evaluaciones previstos en el Plan, y en relación a éstos en la normativa de aplicación, puede acordarse la modificación del mismo, en tanto que la normativa legal o convencional no obliguen a su adecuación.

En todo caso, procederá la modificación del Plan de Igualdad si se dieran las causas previstas en el artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, letras b, c, d y e.

- b) 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.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) 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 condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) 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.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en funciones, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

El procedimiento de modificación será el siguiente:

- a. Cualquier persona de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre los miembros de la Comisión.
- b. En la reunión de la comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por el voto de dos terceras partes de las personas que componen la Comisión.
- c. Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.
- d. En la siguiente reunión ordinaria de la comisión de seguimiento se revisará su nivel de ejecución.
- e. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interna más adecuado.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, y en su caso, en la Comisión Negociadora en funciones, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales, acuerdo que le sustituya, o bien sistema autonómico de solución extrajudicial de conflictos que le pueda ser de aplicación.