

# Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres



Con el asesoramiento y asistencia técnico de: CCOO y UGT

## ÍNDICE

A. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO.....	3
B. PRINCIPIOS GENERALES.....	4
C. FASES DEL PLAN.....	4
D. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
E. COMPROMISO DE RESPIRÁVILA.....	6
F. DATOS GENERALES.....	7
G. ANÁLISIS.....	8
H. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.....	9
I. PLAN DE ACCIÓN. Objetivos, Áreas de acción, Medidas y Calendario..	10
J. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	34
K. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	36

## A. INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

---

El Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Asociación Respiravilla es fundamental para poder introducir, de forma efectiva, el principio de igualdad de género en todas las políticas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta entidad.

Un Plan de Igualdad de Oportunidades es un documento que recoge un conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas y erradicar posibles brechas de género y desigualdades. En este plan se diseñan las actuaciones que se van a implantar en favor de la igualdad de oportunidades, en base a un diagnóstico de situación previamente realizado y a un compromiso mostrado por la Dirección de la entidad y la Representación Legal de la plantilla.

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece en su artículo 45 la obligación de todas las empresas de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma en que se determine en la legislación laboral.

Además, de acuerdo a las modificaciones acontecidas con la aprobación del **Real Decreto-ley 6/201G, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación**, en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores., las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

También han de aplicar un plan de igualdad las empresas cuando así lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de la sanción por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

Para el resto de las empresas, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Se pretende que el Plan de Igualdad sea un proceso de mejora continua, que contribuya a mantener vivo el procedimiento de conseguir que la entidad no se estanque en su objetivo final de alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, revisando y mejorando con el tiempo las actuaciones implantadas. Es necesario realizar una evaluación continua para comprobar las mejoras y cambios que aportan soluciones a situaciones desiguales y, por lo tanto, injustas.

## B. PRINCIPIOS GENERALES

---

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido a el conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección y conjunto de la plantilla.
- **Dinámico:** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente.** El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal.** Termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

## C. FASES DEL PLAN

---

Los pasos que se han seguido para desarrollar el Plan de Igualdad de la empresa son los siguientes:

- I. **Compromiso de la entidad** Se formaliza un compromiso por parte de la Dirección que posteriormente se traslada a todo el personal de la empresa a través de los canales de comunicación habituales y la Representación Legal de la Plantilla.
- II. **Constitución de la Comisión de Igualdad.** De forma paralela al compromiso de la entidad, se constituye un equipo de trabajo conformado de forma paritaria entre Representantes de la Dirección y Representantes Legales de Trabajadores y Trabajadoras. Esta comisión tiene la responsabilidad de impulsar acciones de información y sensibilización de la plantilla, apoyo en la realización del diagnóstico y el plan de igualdad, así como llevar a cabo su seguimiento y evaluación o crear una Comisión específica a tal efecto.
- III. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa recogida en materia de: acceso al empleo, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. Tras el análisis se ha elaborado un informe escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora.
- IV. **Plan de Igualdad.** Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los

objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.

- V. **Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se ha procedido a realizar una difusión del mismo, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).
- VI. **Implantación y Seguimiento del Plan de Igualdad.** La implantación consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan. En esta fase de ejecución podrán identificarse problemas que puedan aparecer y se aportarán soluciones a ellos.
- VII. **Evaluación del Plan de Igualdad.** Al final del período definido deberá realizarse una evaluación que determinará la eficacia del plan, si la situación de partida ha mejorado, si se han cumplido los objetivos propuestos y si los resultados obtenidos han sido los previstos.

## D. ÁMBITO DE APLICACIÓN

---

### Ámbito territorial:

El Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español. Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que esta sociedad laboral pueda abrir o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial anteriormente señalado.

### Ámbito personal:

Este Plan de Igualdad se aplica a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección, e independientemente del tipo de contrato y jornada laboral y de las circunstancias profesionales y personales de las trabajadoras y los trabajadores de la empresa.

### Ámbito temporal:

La vigencia del plan es de 4 años desde su firma.

## **E. COMPROMISO DE RESPIRÁVILA**

---

**LA ASOCIACIÓN RESPIRÁVILA** declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevan a la práctica a través del Plan de igualdad firmado a fecha de 20 de diciembre de 2024 y del Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo firmado a fecha de 20 de diciembre de 2024, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad. Dichos documentos se encuentran a disposición de las personas trabajadoras en la oficina de Calle Virreina María Dávila nº7 y en la página web de la entidad <https://respiravila.com/>

Para llevar a cabo este propósito se ha contado con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad.

**FIRMADO POR LA DIRECCIÓN**

**Ávila, 20 de diciembre de 2024**

## F. DATOS GENERALES

### 1. FICHA DE DATOS DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón Social	ASOCAIÓN RESPIRÁVILA					
CIF	G-05179650					
Domicilio Social	CALLE VIRREINA MARÍA DÁVILA. 7 05001 ÁVILA					
Forma Jurídica	ASICIACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO					
Año De Constitución	2003					
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD						
Nombre	PAOLA BERRANI CAPÓN					
Cargo	PRESIDENTE					
Teléfono	665610630/920257913					
E-Mail	respiravila@yahoo.es					
Página web:	www.respiravila.es					
RESPONSABLE DE IGUALDAD						
Nombre	Marta Rodríguez Caballero					
Cargo	Trabajadora Social					
Teléfono	665610630					
E-Mail	respiravila@yahoo.es					
ACTIVIDAD						
Sector De Actividad	Servicios Sociales					
CNAE	8812					
Descripción De La Actividad	Atención a familias y personas con discapacidad					
Ámbito De Actuación	Provincial					
Convenio Colectivo Acogida	Convenio colectivo General de Centros y Servicios de atención a Personas con Discapacidad					
DIMENSIÓN						
PERSONAS TRABAJADORAS	MUJERES	19	HOMBRES	3.	TOTAL	22
Centros De Trabajo	Calle Virreina María Dávila nº7					
Facturación Anual						

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone De Departamento De Personal	NO					
Certificados O Reconocimientos De Igualdad Obtenidos	NINGUNO					
Representación Legal Y/O Sindical De Trabajadores Y Trabajadoras	MUJERES	0	HOMBRES	0	TOTAL	0

## G. ANÁLISIS

### 1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Respirávila nació en el año 2003, gracias a la unión de dos asociaciones con gran experiencia en el ámbito de la discapacidad: Aspace Ávila (asociación de parálisis cerebral y patologías afines) y la asociación abulense de síndrome de Down.

El objetivo inicial era ofrecer un programa de respiro familiar, a fin de cubrir las necesidades de respiro y descanso de las y los cuidadores principales.

Este objetivo fue compartido y apoyado por la administración autonómica a través de la gerencia de servicios sociales con la firma de un convenio de colaboración para el desarrollo del citado programa.

En el año 2005, con el programa de respiro familiar maduro, estable y consolidado, se unieron a Respirávila otras entidades relacionadas con el ámbito de la discapacidad:

Fundabem (fundación abulense para el empleo)

La Casa grande de Martiherrero.

Asesca (asociación de servicios sociales de las comarcas de Ávila).

Asociación Autismo Ávila

Estas entidades tenían nuevas necesidades y objetivos que el programa de respiro no podía cubrir, por lo que, de nuevo, con el respaldo de la gerencia de servicios sociales de la junta de castilla y león, se amplió el objetivo y fin inicial de Respirávila llevando a la entidad a realizar desde entonces un programa integral de apoyo a familias con miembros con discapacidad.



## H. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

---

Respirávila es una asociación de asociaciones, su junta directiva está compuesta por 6 asociaciones de Ávila del ámbito de la discapacidad. Desarrolla un Programa Integral de apoyo a familias de personas con discapacidad desde el año 2003 mediante la firma de un convenio con la Gerencia de Servicios Sociales de la Junta de Castilla y León. Es la entidad de referencia de apoyo familias de personas con discapacidad de Ávila y su provincia.

Respirávila presta servicios directos tanto a las familias como a sus miembros con discapacidad contando con profesionales del ámbito social.

El área técnica de la entidad se compone por la Coordinadora, licenciada en Pedagogía, una Psicóloga, una Trabajadora Social y dos Maestras especialistas en Educación Especial, el resto de la plantilla son profesionales de atención directa que trabajan con las personas con discapacidad en los servicios de ocio, respiro y asistencia personal.

En la actualidad cuenta con un total de 22 profesionales que se diferencian en estos dos grandes bloques, por un lado, el equipo técnico, compuesto en su totalidad por mujeres, y por otro los y las profesionales de atención directa, predominando con un 86,4% de la plantilla las mujeres, observándose una clara segregación horizontal en todas las categorías profesionales debido a la feminización de los sectores de cuidados.

En cuanto a la disgregación por edad, en la plantilla se observa que el 41% de profesionales tienen entre los 30 y 45 años, en esta franja se encuentran los hombres. El 36% de la plantilla tiene más de 45 años y el 23% restante entre 20 y 29 años.

En cuanto a la tipología de contratos un 100% son indefinido y sólo el 4,5% a jornada completa.

Respecto a la antigüedad en la entidad el 18,18% lleva más de 10 años trabajando, el mismo porcentaje para las personas que llevan de 3 a 5 años. De 5 a 10 años, el 22,72%, así como el 13,63% también, menos de un año y entre 3 y 5.

Los hombres se sitúan en la franja de antigüedad de 3 a 5 años en su mayoría y de menos de un año.

La entidad no cuenta con representación legal de la plantilla.

Si pasamos a las políticas de reclutamiento, selección, contratación e integración, podemos concluir que los procesos de selección y contratación se inician cuando existe una demanda por servicios o bien vacantes en los puestos. Se publican las ofertas de empleo en redes sociales de la entidad, enviándolas además a entidades como centros educativos y/o de formación y centros de servicios sociales, servicios de orientación al empleo y colegios profesionales. A posteriori, se elabora una bolsa de trabajo. Se utiliza un lenguaje inclusivo en las convocatorias y tras las mismas se sigue un protocolo marcado de selección en el que hay una criba curricular, seguida de entrevistas personales y pruebas acordes al puesto. Este proceso lo realiza el equipo técnico y la junta directiva de la Asociación, dependiendo de la categoría del puesto y predominando, en este equipo de selección, más mujeres que hombres.

En cuanto a las categorías de los puestos profesionales encontramos que, a los grupos más elevados, 2 y 3 sólo pertenecen mujeres, mientras que en el grupo 1, además del 59% de mujeres pertenecen el 100% de los hombres de la plantilla.

En el diagnóstico del nivel de estudios según las categorías, se denota que, en las más altas, grupos 2 y 3, el nivel de estudios alcanzado en un 100%, es estudios universitarios o superiores, siendo el 100% mujeres. El 81,2% de la plantilla pertenece al grupo 4 del cual el 12% tiene estudios primarios, el 50% secundarios y el 38% universitarios o superiores, en este último nivel encontramos al 80% del total de los hombres, y el 20% que ha finalizado estudios secundarios.

La política de promoción en la empresa, aunque no cuenta con planes de carrera, está claramente definida. Cuando se produce una vacante en alguno de los puestos técnicos se abre un periodo de selección en el que uno de los criterios a valorar es la pertenencia a la entidad como profesional, mediante oferta de empleo, que se comunica a la plantilla, la junta directiva y equipo técnico comienzan el proceso de selección. No se observan dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa.

En el último año se ha producido una promoción salarial sin cambio de categoría del 97% de la plantilla y una promoción del 3% por cambio de categoría, derivados ambos casos de la reforma del convenio colectivo por el que se rige la entidad.

Las retribuciones salariales, por tanto, no dependen de la entidad sino del convenio colectivo, no tratándose de un sistema de retribución flexible y no existiendo brecha salarial.

La formación está regulada a través de un plan anual que gestiona la coordinadora de la entidad. La formación está relacionada con los puestos de trabajo y bien es de especialización técnica o de prevención de riesgos. Suele ser en horario laboral, aunque, por la diversidad de puestos, hay profesionales que lo realizan fuera de su horario. Son formaciones voluntarias que se realizan tras la detección de necesidades que, normalmente, realiza el equipo técnico y que se difunde a través de los grupos de difusión a toda la plantilla y al personal voluntario.

En el último año, 2023, el porcentaje de asistencia a las dos formaciones realizadas ha sido de un 93% y un 95% de la plantilla, acudiendo el 50% de los trabajadores hombres al primero y el 100% de los mismos al segundo.

## **I. PLAN DE ACCIÓN**

---

### **1. OBJETIVOS GENERALES**

- Alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral de la Asociación.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.

- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.

## **2. ÁREAS DE ACTUACIÓN, MEDIDAS Y CALENDARIO**

## ÁREAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS Y MEDIDAS

### ACCESO AL EMPLEO.

Objetivo 1	Acción	Plazo	Responsable	Indicadores
Aplicar el principio de igualdad de oportunidades de forma transversal a los procesos de selección	1. Formar en cuestiones de género e igualdad de oportunidades al personal de RRHH	3 meses desde la entrada en vigencia del plan	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de personas formadas por sexo y responsabilidades.</li> <li>- Número de horas de formación.</li> </ul>
	2. Analizar documentos y normas internas de la empresa para corregir y prevenir posibles discriminaciones o desigualdades por razón de sexo	6 meses desde la entrada en vigor del PI	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de documentos revisados</li> </ul>

Objetivo 2	Acción	Plazo	Responsable	Indicadores
Procurar la paridad de las candidaturas presentadas en cada proceso de selección	1. Utilizar canales de comunicación adecuados para que la información de puestos vacantes alcance a ambos sexos.	Durante toda la vigencia del plan	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de candidaturas presentadas por puesto de trabajo y sexo</li> </ul>
	2. Utilizar un lenguaje no sexista en las ofertas de trabajo y en la documentación que se utilice en los procesos de selección.	Durante toda la vigencia del plan	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ofertas realizadas y lenguaje utilizado.</li> <li>- Documentos corregidos.</li> </ul>

Objetivo 3	Acción	Plazo	Responsable	Indicadores
Realizar las pruebas de selección de las candidaturas con criterios objetivos ajenos a estereotipos y prejuicios que por razón de sexo puedan introducir un sesgo en la selección.	1. Los documentos de los procesos de selección y la entrevistas personales no podrán contener preguntas relativas a la esfera personal y ajenas a la función de valorar la capacitación profesional	Durante toda la vigencia del plan	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formularios de los procesos de selección.</li> <li>- Cuestionario de preguntas de las entrevistas personales.</li> </ul>

**CONTRATACIÓN**

Objetivo 1	Acción	Plazo	Responsable	Indicadores
Fomentar la paridad en cada grupo de trabajo, categoría profesional y puesto de trabajo	1. En igualdad de condiciones se priorizará al sexo menos representado en la categoría profesional de que se trate	Durante toda la vigencia del plan	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de personas contratadas por sexo y categoría profesional</li> <li>- Incremento de la representación de cada sexo en el grupo, categoría o puesto de trabajo respecto los datos del diagnóstico o los últimos datos que consten en la empresa.</li> </ul>

Objetivo 2	Acción	Plazo	Responsable	Indicadores
Evitar el incremento de la carga de trabajo del personal como consecuencia del ejercicio de los derechos de conciliación por otras compañeras/os	1. Cubrir las plazas vacantes durante más de 15 días como consecuencia del disfrute de los permisos de maternidad, paternidad, suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, lactancia, IT derivada del embarazo, reducción de jornada y excedencia.	Desde la entrada en vigor del Plan y el primer puesto vacante	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de puestos vacantes</li> <li>- Nº de puestos cubiertos</li> <li>- Nº de puestos no cubiertos</li> <li>- Nº de justificaciones de la empresa por falta de cobertura</li> <li>- Nº de mujeres con contrato a tiempo parcial que han ocupado las vacantes con contrato de interinidad.</li> </ul>
	2. Justificar, por parte de la empresa, las causas económicas, organizativas o de otra índole en el caso de que no se cumpla el punto anterior (objetivo 3.1)			
	3. Ofrecer las plazas del punto 1 a las mujeres con contrato a tiempo parcial			

## RETRIBUCIÓN

Objetivo 1	Acción	Plazo	Responsable	Indicadores
Conocer las causas de las diferencias retributivas entre mujeres y hombres	1. Realizar un estudio anual sobre las diferencias retributivas por todos y cada uno de los conceptos salariales en la empresa con los datos desagregados por razón de sexo	Anual a partir de la entrada de la vigencia del PI	RRHH CESI	- Calidad del estudio realizado: número de páginas, número de tablas, número de gráficos, fuentes e instrumentos de información, alcance, conclusiones, propuestas, cronograma, etc.
	2. Revisar la adecuación de los complementos salariales (pluses e incentivos), relativos a las condiciones laborales o riesgos de cada puesto de trabajo.	6 meses desde la entrada en vigor del PI	RRHH CESI	- Calidad del estudio realizado: número de páginas, número de tablas, número de gráficos, fuentes e instrumentos de información, alcance, conclusiones, propuestas, cronograma, etc.

## FORMACIÓN

Objetivo 1	Acción	Plazo	Responsable	Indicadores
Aplicar la perspectiva de género al Plan de Formación de la empresa	1. Presentar a la Comisión de Igualdad los Planes de Formación anuales antes de su difusión para su revisión desde la perspectiva de género.	Desde la entrada en vigor del PI	RRHH Comisión de Igualdad	- Nº Planes anuales - Nº Planes presentados - Nº de planes revisados - Departamento de RRHH
	2. Incorporar en todas las acciones formativas un 5% de horas lectivas sobre cuestiones de género e igualdad de oportunidades	En cada acción formativa	RRHH	- Nº total de cursos impartidos y nº de cursos en los que se ha incorporado el módulo de igualdad. - Nº de horas impartidas sobre igualdad por curso de formación y el total anual. - Nº de personas formadas en igualdad por sexo, puesto de trabajo y tipo de formación.

	3. Dar preferencia, durante un año tras su incorporación al puesto de trabajo, a quienes hayan disfrutado alguno de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.	Desde la entrada en vigor del PI	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de solicitudes</li> <li>- Nº de personas que realizan las acciones formativas.</li> </ul>
--	--	----------------------------------	------	---

Objetivo 2	Acción	Plazo	Responsable	Indicadores
Mantener informado al personal de los cursos y jornadas a los que puedan acceder, publicándolos por cualquier medio que sea accesible.	1. Difundir el plan de formación anual y cada una de las acciones formativas por todos los medios a disposición de la empresa y que estas tengan lugar dentro de la jornada laboral	Para cada plan de formación y acción formativa	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº total de personas informadas</li> <li>- Nº de solicitudes por sexo y acción formativa</li> <li>- Nº de instrumentos utilizados para la difusión e información.</li> </ul>

## PROMOCIÓN

Objetivo 1	Acción	Plazo	Responsable	Indicadores
Evitar cualquier tipo de penalización que impida la promoción de las personas que hayan ejercido derechos derivados de la conciliación de la vida personal y familiar	1. Especificar en la comunicación interna de vacantes que se reconocerán la antigüedad y demás méritos a las personas que hayan ejercido los derivados de la conciliación de la vida personal y familiar en igualdad de condiciones que si hubiesen permanecido de forma ininterrumpida en su puesto de trabajo.	En cada proceso de promoción	RRHH	- Nº de personas a las que se le ha facilitado la información, por sexo, categoría profesional, situación laboral, medio de información y resultado del proceso de promoción.
	2. Comunicar a las personas que se encuentren sin ocupar su puesto de trabajo por ejercer los derechos derivados de la conciliación de la vida personal y familiar (excedencia, suspensión del contrato por maternidad, lactancia, IT, etc.), por escrito o cualquier otro medio que deje constancia, de las convocatorias de promoción de personal con el contenido mencionado en el apartado 1 de este objetivo.			- Nº de personas promocionadas anualmente, por proceso de promoción, sexo y categoría profesional.
				- Incremento del grupo menos representado en las categorías sujetas a procesos de promoción.
				- Grado de paridad en cada puesto, categoría y grupo profesional respecto a los datos del año anterior.

## CONCILIACIÓN

Objetivo 1	Acción	Plazo	Responsable	Indicadores
Fomentar la corresponsabilidad	1. Utilizar un lenguaje e imágenes que inciten a la corresponsabilidad en los folletos o carteles informativos de los derechos de conciliación.	Durante la vigencia del plan	RRHH Comisión de Igualdad	- Nº de permisos solicitados por tipo y sexo.

Objetivo 2	Acción	Plazo	Responsable	Indicadores
Posibilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral	1. Informar sobre los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral y sus modificaciones legislativas.	Durante la vigencia del plan	RRHH Comisión de Igualdad	- Instrumentos de información y difusión utilizados.
	2. Se concederá el derecho a adaptación de jornada a las personas trabajadoras con necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas, el cónyuge o la pareja de hecho, familiares hasta 2º grado de consanguinidad o personas dependientes que residan en el mismo domicilio.			- Nº de personas informadas por sexo.
	3. Se concederán 15 días naturales por matrimonio o por registro de pareja de hecho.			
	4. Se concederá un permiso de 5 días laborables retribuidos por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, familiar de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier persona que resida en el mismo domicilio que la persona trabajadora y que requiera el cuidado efectivo de ella.			-N.º de permisos solicitados de paternidad, maternidad, reducción de jornada, excedencia, situación laboral... desagregados por género.
	5. Se concederá un permiso retribuido de: - 7 días laborables por fallecimiento de hijo/a, cónyuge o pareja de hecho. - 3 días laborables por fallecimiento de padres o hermanos/as. - 2 días laborables por fallecimiento de familiar			-N.º de permisos concedidos/denegados de paternidad, maternidad, reducción de jornada, excedencia, situación laboral... desagregados por género.



	<p>hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.          Cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la localidad del centro de trabajo, el permiso se ampliará 2 días naturales.</p>			
	<p>6. Se concederá el derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familias o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las horas de ausencia, equivalentes a 4 días, debidamente acreditadas, serán retribuidas.</p>			
	<p>7. Se concederá el derecho individual de las personas trabajadoras de 8 semanas para el cuidado de hijo o hija o menor acogido, hasta el momento en el que el menor cumpla 8 años. Se podrá ejercer de manera continua o discontinua, a tiempo completo o parcial.</p>			
	<p>8. Facilitar el disfrute de las vacaciones coincidiendo con las escolares, a los padres o las madres de menores de doce años.</p>			
	<p>9. Facilitar la disponibilidad de 4 horas anuales a las personas con menores a su cargo para la asistencia a tutorías escolares.</p>			
	<p>10. Se concederá a las trabajadoras en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto.</p>			

Objetivo 3	Acción	Plazo	Responsable	Indicadores
Garantizar el libre y sin penalizaciones del ejercicio de estos derechos	1. Realizar un seguimiento profesional, anual y durante cuatro años, de las personas que han ejercido alguno de los derechos.	Durante la vigencia del plan	RRHH Comisión de Igualdad	- Nº de permisos por nacimiento, reducción de jornada, excedencia por sexo y situación laboral.
	2. Analizar acuerdos y otras normas internas de empresa para corregir y prevenir posibles discriminaciones o desigualdades por razón del ejercicio de los derechos de conciliación.	Durante la vigencia del plan	RRHH Comisión de Igualdad	- Permisos reconocidos. - Propuestas y correcciones - Mejoras incorporadas

## SALUD LABORAL

Objetivo 1	Acción	Plazo	Responsable	Indicadores
Incorporar la perspectiva de género en las acciones de Salud Laboral de la Empresa	1. Incluir la perspectiva de género mediante contenidos específicos en la formación sobre PRL	Desde la entrada en vigor del PI y en cada acción formativa	RRHH	- Nº de acciones formativas sobre PRL y contenidos incluidos relacionados con la perspectiva de género.
	2. Informar sobre las diferencias de los riesgos laborales para uno y otro sexo en cada uno de los puestos de trabajo, cuando existan.	Desde la entrada en vigor del PI	RRHH	- Nº de informaciones. - Medios e instrumentos de información. - Contenido de la información.

Objetivo 2	Acción	Plazo	Responsable	Indicadores
Aplicar la perspectiva de género al Plan de Prevención de Riesgos Laborales.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisar y poner en valor la evaluación de los riesgos psicosociales</li> <li>2. Realizar campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y correcciones posturales.</li> </ol>	Desde la entrada en vigor del PI	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de campañas informativas sobre los riesgos psicosociales.</li> <li>- Existencia de la evaluación de riesgos psicosociales en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.</li> <li>- Nº de IT por riesgos psicosociales.</li> </ul>

	<p>2. Informar al personal que en todo caso el acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo que tenga lugar en la empresa será siempre reconocido, en su caso, como contingencia profesional con las consecuencias económicas, entre otras, que de ello se derivan.</p>	<p>Desde la entrada en vigor del PI</p>	<p>RRHH</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de IT por acoso sexual, laboral o por razón de sexo y calificación médica (contingencia profesional/contingencia común).</li> </ul>
--	--	---	-------------	---

Objetivo 3	Acción	Plazo	Responsable	Indicadores
Protección de la trabajadora gestante y del feto.	<p>1. Informar a la trabajadora gestante de los derechos que le asisten y la normativa laboral aplicable.</p>	<p>Desde la entrada en vigor del PI</p>	<p>RRHH</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de trabajadoras gestantes.</li> <li>- Nº de informaciones facilitadas.</li> <li>- Contenido de la información.</li> <li>- Instrumentos y mecanismos informativos.</li> <li>- Tiempo de entrega de la información.</li> </ul>
	<p>2. Comunicar por escrito en el momento en el que la trabajadora comunique su estado de gestación los riesgos del puesto de trabajo que ocupa y las medidas que se adoptarán de acuerdo con las previsiones que establece el art. 26 de la LPRL.</p>	<p>Desde la entrada en vigor del PI</p>	<p>RRHH</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de campañas informativas sobre los riesgos psicosociales.</li> <li>- Existencia de la evaluación de riesgos psicosociales en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.</li> <li>- Nº de IT por riesgos psicosociales.</li> </ul>
	<p>3. Facilitar a la trabajadora la solicitud de la suspensión por riesgo durante el embarazo y lactancia natural poniendo a disposición de la Mutua y de la trabajadora, tan pronto lo soliciten, la documentación necesaria para tramitar la suspensión por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.</p>	<p>Desde la entrada en vigor del PI</p>	<p>RRHH</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de trabajadoras en estado de gestación, suspensiones por riesgo durante el embarazo, suspensiones durante la lactancia natural y tiempo de suspensión por cada una de ellas.</li> <li>- Nº y tipo de incidencias en la tramitación de las solicitudes.</li> <li>- Tiempo medio de tramitación de solicitudes.</li> </ul>

Objetivo 4	Acción	Plazo	Responsable	Indicadores
------------	--------	-------	-------------	-------------

Rechazar y sancionar cualquier tipo de acoso	1. Realizar una acción anual de sensibilización en acoso sexual y acoso por razón de sexo.	12 meses desde la entrada en vigor del PI	RRHH	- Nº de acciones formativas sobre PRL y contenidos incluidos relacionados con la perspectiva de género.
--	--	---	------	---

## LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

### 1. DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo 1	Acción	Plazo	Responsable	Indicadores
Dar a conocer el PI al personal de la empresa y entidades externas relacionadas con la empresa	1. El PI se registrará en la Dirección Provincial de Trabajo.	En el mes siguiente a la entrada vigor del plan	Dirección de la empresa RRHH	- Aparición en la base de datos del REGCON.
	2. Colocar de forma permanente en un lugar visible para todo el personal el PI	Durante toda la vigencia del PI	RRHH	- Nº de copias colocadas en los tabloneros de la empresa. - Nº e instrumentos utilizados para su difusión.
	3. Entregar el PI a cada trabajador/a una vez aprobado o difundirlo a través de otros medios que alcance a todas/os las/os trabajadoras/es	En el plazo de 30 días desde la entrada en vigor del PI	RRHH	- Nº de trabajadores/as en plantilla - Nº de PI entregados.
	4. Entregar el PI a cada persona que se incorpore a la empresa	Durante toda la vigencia del PI	RRHH	- Nº de trabajadores/as de nueva incorporación o promocionados/as - Nº de PI entregados.
	5. Facilitar el conocimiento de la existencia y contenidos del PI a las entidades y personal externo relacionado con la empresa: proveedores, clientela, ETT, etc.	Durante toda la vigencia del PI	RRHH	- Nº de PI entregados. - Nº e instrumentos utilizados para su difusión.

Objetivo 2	Acción	Plazo	Responsable	Indicadores
Facilitar la consecución de los objetivos propuestos, la aplicación de las medidas y los procesos de evaluación y seguimiento de PI	1. Disponer de un buzón de sugerencias en un lugar accesible a todo el personal de la empresa	En el plazo de 30 días desde la entrada en vigor del PI	Dirección Comisión de Evaluación y Seguimiento	Nº de buzones de sugerencias colocados y lugares. Nº de sugerencias y contenido de las mismas.

### LENGUAJE E IMÁGENES NO SEXISTAS

Objetivo 1	Acción	Plazo	Responsable	Indicadores
Utilizar un lenguaje no sexista en toda la documentación generada por la empresa	1. Revisar toda la documentación de la empresa: interna y la que sirva comunicarse con otras personas físicas y jurídicas	6 meses desde la entrada en vigor del plan	RRHH	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de copias colocadas en los tabloneros de la empresa.</li> <li>- Nº e instrumentos utilizados para su difusión.</li> </ul>

### VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo 1	Acción	Plazo	Responsable	Indicadores
Facilitar el cumplimiento de los derechos laborales de las víctimas de violencia de género.	1. Poner a disposición de la trabajadora de forma inmediata a la comunicación de su condición los derechos laborales que le asisten.	Desde la entrada en vigor del PI	RRHH CESI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de mujeres víctimas de violencia de género.</li> <li>- Nº de permisos solicitados/denegados por tipo de permiso.</li> </ul>

Objetivo 2	Acción	Plazo	Responsable	Indicadores
------------	--------	-------	-------------	-------------

Evitar perjuicios en las condiciones laborales o posibilidades de promoción por su condición de víctima de violencia de género	1. Garantizar la total la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las trabajadoras víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral y eliminar cualquier tipo de discriminación en las condiciones de trabajo incluida la promoción profesional.	Desde la entrada en vigor del PI	RRHH CESI	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de mujeres víctimas de violencia de género.</li> <li>- Nº de permisos solicitados/denegados por tipo de permiso.</li> <li>- Situación laboral de la trabajadora al cabo de un año, dos años, tres años y cuatro años en la que se indique cual es la causa, en su caso, por la cual la trabajadora ya no forma parte de la plantilla.</li> </ul>
	2. Realizar un seguimiento profesional de cada trabajadora víctima de violencia de género que garantice la ausencia de discriminación laboral y el reconocimiento de sus derechos.			

	2024	2025	2026	2027
<b>ACCESO AL EMPLEO</b>				
Formar en cuestiones de género e igualdad de oportunidades al personal de RRHH				
Analizar documentos y normas internas de la empresa para corregir y prevenir posibles discriminaciones o desigualdades por razón de sexo				
Utilizar canales de comunicación adecuados para que la información de puestos vacantes alcance a ambos sexos.				
Utilizar un lenguaje no sexista en las ofertas de trabajo y en la documentación que se utilice en los procesos de selección.				
Los documentos de los procesos de selección y las entrevistas personales no podrán contener preguntas relativas a la esfera personal y ajenas a la función de valorar la capacitación profesional				
<b>CONTRATACIÓN</b>				
En igualdad de condiciones se priorizará al sexo menos representado en la categoría profesional de que se trate				

	2024	2025	2026	2027
Cubrir las plazas vacantes durante más de 15 días como consecuencia del disfrute de los permisos de maternidad, paternidad, suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, lactancia, IT derivada del embarazo, reducción de jornada y excedencia.				
Justificar, por parte de la empresa, las causas económicas, organizativas o de otra índole en el caso de que no se cumpla el punto anterior (objetivo 3.1)				
Ofrecer las plazas del punto 1 a las mujeres con contrato a tiempo parcial				
<b>RETRIBUCIÓN</b>				
Realizar un estudio anual sobre las diferencias retributivas por todos y cada uno de los conceptos salariales en la empresa con los datos desagregados por razón de sexo				
Revisar la adecuación de los complementos salariales (pluses e incentivos), relativos a las condiciones laborales o riesgos de cada puesto de trabajo.				



	2024	2025	2026	2027
<b>FORMACIÓN</b>				
Presentar a la Comisión de Igualdad los Planes de Formación anuales antes de su difusión para su revisión desde la perspectiva de género.				
Incorporar en todas las acciones formativas un 5% de horas lectivas sobre cuestiones de género e igualdad de oportunidades				
Dar preferencia, durante un año tras su incorporación al puesto de trabajo, a quienes hayan disfrutado alguno de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.				
Difundir el plan de formación anual y cada una de las acciones formativas por todos los medios a disposición de la empresa y que estas tengan lugar dentro de la jornada laboral				
<b>PROMOCIÓN</b>				

	2024	2025	2026	2027
<p>Especificar en la comunicación interna de vacantes que se reconocerán la antigüedad y demás méritos a las personas que hayan ejercido los derivados de la conciliación de la vida personal y familiar en igualdad de condiciones que si hubiesen permanecido de forma ininterrumpida en su puesto de trabajo.</p>				
<p>Comunicar a las personas que se encuentren sin ocupar su puesto de trabajo por ejercer los derechos derivados de la conciliación de la vida personal y familiar (excedencia, suspensión del contrato por maternidad, lactancia, IT, etc.), por escrito o cualquier otro medio que deje constancia, de las convocatorias de promoción de personal con el contenido mencionado en el apartado uno de este objetivo.</p>				
<p><b>CONCILIACIÓN</b></p>				
<p>Utilizar un lenguaje e imágenes que inciten a la corresponsabilidad en los folletos o carteles informativos de los derechos de conciliación</p>				
<p>Informar sobre los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral y sus modificaciones legislativas.</p>				

	2024	2025	2026	2027
Se concederá el derecho a adaptación de jornada a las personas trabajadoras con necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas, el cónyuge o la pareja de hecho, familiares hasta 2º grado de consanguinidad o personas dependientes que residan en el mismo domicilio.				
Se concederán 15 días naturales por matrimonio o por registro de pareja de hecho.				
Se concederá un permiso de 5 días laborables retribuidos por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, familiar de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier persona que resida en el mismo domicilio que la persona trabajadora y que requiera el cuidado efectivo de ella.				



	2024	2025	2026	2027
<p>Se concederá un permiso retribuido de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 7 días laborables por fallecimiento de hijo/a, cónyuge o pareja de hecho.</li> <li>- 3 días laborables por fallecimiento de padres o hermanos/as.</li> <li>2 días laborables por fallecimiento de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.</li> </ul> <p>Cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la localidad del centro de trabajo, el permiso se ampliará 2 días naturales.</p>				
<p>Se concederá el derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familias o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las horas de ausencia, equivalentes a 4 días, debidamente acreditadas, serán retribuidas.</p>				
<p>Se concederá el derecho individual de las personas trabajadoras de 8 semanas para el cuidado de hijo o hija o menor acogido, hasta el momento en el que el menor cumpla 8 años. Se podrá ejercer de manera continua o discontinua, a tiempo completo o parcial.</p>				

	2024	2025	2026	2027
Facilitar el disfrute de las vacaciones coincidiendo con las escolares, a los padres o las madres de menores de doce años.				
Facilitar la disponibilidad de 4 horas anuales a las personas con menores a su cargo para la asistencia a tutorías escolares.				
Se concederá a las trabajadoras en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple, este permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo, hasta la fecha del parto.				
Realizar un seguimiento profesional, anual y durante cuatro años, de las personas que han ejercido alguno de los derechos.				
Analizar acuerdos y otras normas internas de empresa para corregir y prevenir posibles discriminaciones o desigualdades por razón del ejercicio de los derechos de conciliación.				
<b>SALUD LABORAL</b>				



	2024	2025	2026	2027
Incluir la perspectiva de género mediante contenidos específicos en la formación sobre PRL				
Informar sobre las diferencias de los riesgos laborales para uno y otro sexo en cada uno de los puestos de trabajo, cuando existan.				
Revisar y poner en valor la evaluación de los riesgos psicosociales				
Realizar campañas preventivas de salud laboral en ergonomía y correcciones posturales.				

	2024	2025	2026	2027
Informar al personal que en todo caso el acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo que tenga lugar en la empresa será siempre reconocido, en su caso, como contingencia profesional con las consecuencias económicas, entre otras, que de ello se derivan.				
Informar a la trabajadora gestante de los derechos que le asisten y la normativa laboral aplicable.				
Comunicar por escrito en el momento en el que la trabajadora comunique su estado de gestación los riesgos del puesto de trabajo que ocupa y las medidas que se adoptarán de acuerdo con las previsiones que establece el art. 26 de la LPRL.				
Facilitar a la trabajadora la solicitud de la suspensión por riesgo durante el embarazo y lactancia natural poniendo a disposición de la Mutua y de la trabajadora, tan pronto lo soliciten, la documentación necesaria para tramitar la suspensión por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.				
Realizar una acción anual de sensibilización en acoso sexual y acoso por razón de sexo.				
<b>LENGUAJE Y COMUNICACIÓN</b>				

	2024	2025	2026	2027
El PI se registrará en la Dirección Provincial de Trabajo.				
Colocar de forma permanente en un lugar visible para todo el personal el PI				
Entregar el PI a cada trabajador/a una vez aprobado o difundirlo a través de otros medios que alcance a todas/os las/os trabajadoras/es				
Entregar el PI a cada persona que se incorpore a la empresa				
Facilitar el conocimiento de la existencia y contenidos del PI a las entidades y personal externo relacionado con la empresa: proveedores, clientela, ETT, etc.				
Disponer de un buzón de sugerencias en un lugar accesible a todo el personal de la empresa				
<b>LENGUAJE E IMÁGENES NO SEXISTAS</b>				
Revisar toda la documentación de la empresa: interna y la que sirva comunicarse con otras personas físicas y jurídicas				



	2024	2025	2026	2027
<b>VIOLENCIA DE GÉNERO</b>				
Poner a disposición de la trabajadora de forma inmediata a la comunicación de su condición los derechos laborales que le asisten				
Garantizar la total la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las trabajadoras víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral y eliminar cualquier tipo de discriminación en las condiciones de trabajo incluida la promoción profesional.				
Realizar un seguimiento profesional de cada trabajadora víctima de violencia de género que garantice la ausencia de discriminación laboral y el reconocimiento de sus derechos.				

## J. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

---

### Composición

Con el fin de garantizar la efectividad del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos fijados en el mismo, se crea una Comisión de Evaluación y Seguimiento en materia de igualdad (CESI), de carácter paritario, compuesta de un lado, por representantes de la Empresa, y de otro, por la representación legal de las personas trabajadoras.

La CESI estará compuesta por los siguientes miembros: dos personas que representarán a la empresa y dos en representación de las personas trabajadoras. Entre las personas designadas por la empresa, una de ellas será la Responsable de Igualdad.

En la designación de las personas que integren la CESI representado a cada parte —social y empresa— se priorizará a aquellas que tengan formación en igualdad de oportunidades.

En todo caso, con voz pero sin voto, podrán asistir para informar a la CESI las personas responsables o integradas en el departamento responsable de la ejecución de cada una de las acciones. También podrá cada una de las partes asistir acompañada de personal técnico cualificado en igualdad de oportunidades y planes de igualdad con funciones de información y asesoramiento al CESI.

La Empresa designará una persona como responsable en materia de Igualdad (RI), encargada del impulso, coordinación y seguimiento en la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad. El RI será miembro de la Comisión de Evaluación y Seguimiento en materia de Igualdad, ostentando su Presidencia, siendo designado por la Dirección de la Empresa o la Jefatura de RRHH.

### Funciones: objetivos y fines

Como resultado de la evaluación realizada, la Comisión cumplimentará las fichas de seguimiento establecidas al efecto, en las que se incluirán los datos necesarios para un adecuado control. En concreto, entre los datos a indicar en las citadas fichas se encuentran:

- Objetivos: si se han alcanzado o no y en qué grado.
- Las medidas correctoras: si se han ejecutado o no; en este último caso cuál ha sido la causa; grado de cumplimiento y eficiencia para la consecución del objetivo planteado.
- Los medios o recursos concretos que se han aplicado o cuáles hubieran sido necesarios.
- La fecha de implantación de la medida.
- Cualquier otra circunstancia susceptible de mención, tales como avances o mejoras experimentados, barreras o impedimentos observados, grado de acogida, efectividad de la medida, imprevistos surgidos, etc.

La evaluación y seguimiento del Plan tendrá como objetivo la valoración y control de la aplicación de las medidas propuestas, con el fin de:

- Llevar un control sobre las medidas efectivamente aplicadas y las pendientes de aplicación.
- Identificar las posibles barreras o impedimentos a la hora de su aplicación, con el fin de corregir o modificar la estrategia.
- Posibilitar un adecuado análisis sobre los cambios producidos en la Empresa.
- Facilitar la información sobre la aplicación del Plan.
- Presentar el correspondiente informe de evaluación de resultados ante el organismo competente, según la legislación vigente.

Los resultados del seguimiento y evaluación se comunicarán al personal de la empresa.

#### **Cronograma: seguimiento y evaluación final**

La CESI será la encargada de la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad a través de reuniones periódicas.

Las reuniones de seguimiento. Se realizarán con carácter semestral y se convocará en la primera quincena del mes siguiente al que ponga fin al trimestre. La convocatoria se realizará por escrito con diez días de antelación por la responsable en materia de Igualdad (RI). Las reuniones de seguimiento servirán para comprobar que se están desarrollando las acciones contempladas en el PI según el cronograma.

Evaluación final. Al final de periodo de vigencia del plan. Los resultados se presentarán y publicarán en el mes siguiente a la finalización del periodo de vigencia y servirán de base para el diseño del siguiente Plan.

#### **Toma de decisiones**

Las decisiones de la CESI se adoptarán por mayoría simple de las personas presentes.

## K. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

<b>Representación EMPRESARIAL</b>	Marta Rodríguez Caballero (Trabajadora Social)
	Yolanda Luján de la Rúa (Coordinadora)
	Noelia Hernández Iglesias (Administrativa de la entidad)
<b>Representación SOCIAL</b>	Elena Arroyo Fernández (Rpte. Sindicato Provincial de Enseñanza CCOO Ávila)
	José Carlos Pajares de Frutos (Rpte. Del sindicato Provincial de Enseñanza UGT Ávila)
	Jimena Manteca Pérez (Agente de Igualdad de Oportunidades de CCOO Ávila, como asesora)
	María Beltrán Villaclavo (Agente de Igualdad de Oportunidades de UGT Ávila, como asesora)

Reunidas todas las partes implicadas tanto la parte de la empresa como la parte social, aprueban el presente Plan de Igualdad, con fecha de 20 de diciembre de 2024.

Firmas:

Marta Rodríguez Caballero

Yolanda Luján de la Rúa

Noelia Hernández Iglesias

Elena Arroyo Fernández

José Carlos Pajares de Frutos