

III PLAN DE IGUALDAD

LOS NOGALES

2023-2026





III PLAN DE IGUALDAD

I. INTRODUCCIÓN

Pág. 3 a 5

Evaluación del Plan de Igualdad I-II-III

II. EVOLUCION DEL PLAN DE IGUALDAD

Pág. 6 a 13

Objetivos y Aspectos conseguidos en el Plan de Igualdad anterior por cada área.

III. DIAGNOSTICO DE SITUACION PREVIO AL NUEVO PLAN DE IGUALDAD

Pág. 14 a 19

IV. PROGRAMACIÓN POR AREAS

Pág. 20 a 38

Objetivos

Propuestas

Indicadores

Acciones

Calendario

Áreas de Intervención

- Selección de personal y contratación.
- Formación.
- Promoción.
- Condiciones retributivas (Política Salarial).
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral (Ordenación del tiempo de trabajo y Conciliación).
- Comunicación, imagen inclusiva y lenguaje no sexista.
- Prevención del acoso laboral y del acoso por razón de sexo.
- Riesgos Laborales, Salud Laboral.
- Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de genero (VVG).

<u>V. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN. COMISIÓN NEGOCIADORA, COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EQUIPO DE TRABAJO</u>	Pág. 38 a 42
Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	
<u>VI. SEGUIMIENTO</u>	Pág. 43
<u>VII. EVALUACIÓN</u>	Pág. 44
<u>VIII. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS</u>	Pág. 45
<u>IX. MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</u>	Pag. 45 a 46
<u>X. DIFUSION Y DIVULGACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</u>	Pag. 46
<u>XI. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN DE IGUALDAD</u>	Pag. 46 a 47

I. INTRODUCCIÓN

Grupo Los Nogales cuenta con los siguientes recursos, todos ellos ubicados en Madrid:

- Residencia Nogales Imperial
- Residencia Nogales Pacífico
- Residencia y Centro de Día Nogales Santa Eugenia
- Residencia y Centro de día Nogales Hortaleza
- Residencia y Centro de día Nogales Puerta de Hierro
- Residencia Nogales Reina Victoria

Nuestra misión principal es contribuir a una mejor calidad de vida de las personas mayores.

Hemos conseguido aunar el dinamismo de la juventud, la experiencia de casi 40 años en gestión de servicios a las personas mayores y la satisfacción de un trabajo bien hecho.

Disponemos de servicios propios en las Áreas de Medicina, Enfermería, Atención Socio-Sanitaria, Rehabilitación, Psicología, Terapia Ocupacional, Animación, Dietética, Cocina-Comedor y Lavandería, todas Certificadas ISO 9001-2015.

Contamos con una plantilla media, de 1000 trabajadoras y trabajadores.

Grupo Los Nogales establece, documenta, implementa y mantiene al día, para todos sus centros, un Sistema de Gestión de la Calidad, además de mejorar continuamente su eficacia con los requisitos de calidad de la Norma UNE-EN ISO 9001:2015. Para ello realiza las siguientes operaciones:

- Identifica los procesos necesarios para el sistema de gestión de la calidad.
- Determina la secuencia e interacción de estos procesos.
- Determina los criterios y métodos necesarios para asegurarse de que tanto la operación como el control de estos procesos sean eficaces.
- Asegura la disponibilidad de recursos e información necesarios para apoyar la operación y el seguimiento de estos procesos.
- Realiza el seguimiento, la medición y el análisis de estos procesos.
- Implementa las acciones necesarias para alcanzar los resultados planificados y la mejora continua de estos procesos.

Grupo Los Nogales gestiona estos procesos de acuerdo con los requisitos de la Norma Internacional UNE-EN ISO 9001:2015.

Nuestra Responsabilidad Social Corporativa se vincula a la creencia en Valores Éticos, que guían nuestra conducta empresarial y la relación que ella desarrolla con el entorno. Entre estos valores tenemos, los Derechos Humanos, el Bien Común, la Solidaridad, la Transparencia, la Honestidad y el Desarrollo.

Nuestra conciencia de una Responsabilidad Social Corporativa parte del reconocimiento que la empresa no es solamente una institución que se dedica a vender servicios para obtener ganancias, sino que dependiendo y nutriéndose de su entorno, influye necesariamente sobre este. Nuestra empresa tiene una naturaleza social con una misión de servicio a la comunidad y con gran preocupación por el bienestar colectivo.

Con esta responsabilidad social buscamos un mayor compromiso de las trabajadoras y los trabajadores para con los objetivos y la misión de la empresa, para incrementar la productividad, buscamos tener una plantilla estable, con buenos niveles de seguridad, salud y formación para conseguir trabajadores capacitados y saludables, y buenas relaciones con las instituciones, que garanticen el normal ejercicio de nuestras operaciones, mantener un medio ambiente limpio, implementando procesos de tratamiento de residuos y que permitan la reutilización de estos.

Como empresa socialmente responsable, desde hace años, **colaboramos con varias entidades sociales** con las que participamos activamente en sus proyectos, especialmente en la acogida en prácticas del personal que forman y posteriormente la contratación del personal de prácticas con valoraciones positivas; algunas de ellas son las siguientes:

- Asociación MENSAJEROS DE LA PAZ cuyo objetivo principal es la promoción humana y social de los núcleos más desfavorecidos de la sociedad. Colaboramos en la acogida en prácticas y contratación posterior.



- CÁRITAS DIOCESANA promueve el desarrollo integral de las personas y los pueblos, especialmente de los más pobres y excluidos.

- Fundación ADECCO, trabajan por la integración laboral principalmente con personas con discapacidad, mayores de 45 años, mujeres con responsabilidades familiares no compartidas y/o víctimas de la violencia de género, deportistas y ex deportistas de alto rendimiento y en general parados de larga duración



- CRUZ ROJA, trabaja con la orientación, formación e inserción de personas que están en riesgo de exclusión social a través de su plan de empleo para colectivos vulnerables. El trabajo que hacen con el tejido empresarial, va dirigido no solo a la inserción de los colectivos con los que trabajan, sino a mejorar el mercado de trabajo, haciéndolo más inclusivo.



- YMCA, es una organización comprometida con la juventud y sus causas. Creen en el potencial de cada joven para transformar su entorno y nuestra sociedad en un lugar mejor para todos y todas. Trabajan para que, independientemente de su situación social o económica, todos tengan la oportunidad de aprender, crecer y prosperar. Para ello, desarrollan programas que ponen el foco en todas las dimensiones que inciden en su bienestar, como son su educación y formación, su familia, su tiempo de ocio, el acceso al empleo, la orientación profesional, la vivienda y su responsabilidad social. Todo desde la construcción de habilidades y valores que les ayuden en sus decisiones y les abran oportunidades.



A estas entidades sociales, les trasladaremos copia de este III Plan de Igualdad con el fin de propiciar espacios de equidad en nuestras relaciones.

II. EVOLUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

I PLAN DE IGUALDAD (2013-2017)

Con fecha 7 de noviembre de 2013 se firmó el I Plan de Igualdad de la empresa RESIDENCIAL NOGALES XXI S.A y en el mismo se estableció la necesidad de realizar una evaluación final tres meses antes de finalizar su vigencia.

La evaluación es la fase final del Plan de Igualdad que permite conocer si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas en las diferentes áreas de actuación han permitido obtener los objetivos marcados inicialmente, así como detectar aquellos aspectos en los que es necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un Plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

La información necesaria del proceso de evaluación se estructura en torno a tres ejes fundamentales que informan sobre qué se ha hecho, cómo se ha hecho y qué se ha conseguido.

II PLAN DE IGUALDAD (2018-2021)

Con fecha 2 de julio de 2019 se firmó el II Plan de Igualdad de la empresa RESIDENCIAL NOGALES XXI S.A

El Plan se estructuró en 9 áreas de intervención, 15 objetivos específicos y 32 medidas/acciones a adoptar. Se han cumplido una parte importante de las medidas recogidas en el Plan

En reunión del día 9 de agosto de 2018, se revisó el grado de cumplimiento de todas las medidas adoptadas y recogidas en el I Plan de Igualdad. Esta revisión se realizó conjuntamente entre los componentes del Comité de Igualdad, integrantes de los diferentes comités de empresa y la responsable del Plan de Igualdad.

A continuación, nos centramos en la evaluación de resultados, de procesos y de impacto dentro de cada una de las áreas incluidas en el plan.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y contratación. Establecer procesos de selección transparentes y objetivos, como parte del sistema de selección implantado por la empresa, que permitan valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional del/ la candidato/a, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional.
2. Potenciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo de la empresa garantizando siempre procesos de selección igualitarios.
3. Mejorar las condiciones laborales de las mujeres reduciendo la temporalidad, parcialidad y en general la precariedad laboral que las afecta mayoritariamente.

ASPECTOS TRABAJADOS

- Se han adaptado todas las ofertas de empleo, utilizando un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.
- Se ha adecuado el documento "Solicitud de empleo" suprimiendo datos de carácter personal.
- Para la cobertura de vacantes, se han incluido todas las candidaturas recibidas ajustadas al perfil requerido y se creó un COMITÉ DE VACANTES.
- Se ha conseguido una representación más equilibrada de la plantilla. La mayor dificultad continúa siendo que se siguen recibiendo muchos más C.V. de mujeres que de hombres, y para algunos puestos son inexistentes los de un género determinado. Esta dificultad ha repercutido también a la hora de conseguir una diversificación de la plantilla en los centros de nueva apertura.
- Se ha formado en materia de igualdad a los integrantes del Dpto. Selección.
- Se han aprobado las sugerencias de contratación indefinidas presentadas al Dpto. Recursos Humanos.

FORMACIÓN

OBJETIVOS

1. Informar y sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres a la totalidad de la plantilla.
2. Informar y sensibilizar en materia de acoso sexual y por razón de sexo a la totalidad de la plantilla.
3. Planificar y ejecutar a través de los planes de formación de la empresa acciones dirigidas a la plantilla y en especial a las personas responsables de área y departamentos, miembros de la Comisión de seguimiento, personal de RRHH.

ASPECTOS TRABAJADOS

-Se ha ofrecido formación en Igualdad a todos los trabajadores y trabajadoras de RESIDENCIAL NOGALES XXI S.A y LEVANTE CENTRO, S.A, CENTRO DE ASISTENCIA LA MAYOR, S.A UTE y formado a todo el personal que lo ha solicitado por iniciativa propia. Desde el 2013 hasta el primer trimestre del 2022, un total de 498 personas trabajadoras han realizado la formación específica en IGUALDAD, en las modalidades de A Distancia (30 Horas) y On Line (6 Horas). Esta formación en igualdad de género y oportunidades ya forma parte del Plan Anual de formación.

-La mayor parte de la formación ofertada ha sido On line con el fin de facilitar la conciliación familiar.

-Se ha favorecido el acceso de mujeres y hombres a todas las acciones formativas ofrecidas durante estos años, así como a cursos destinados a ocupar en el futuro puestos de mayor responsabilidad (Habilidades directivas, Técnicas de expresión, Habilidades de negociación, entre otros).

-La publicación de la oferta formativa en el PORTAL DEL EMPLEADO/A y con más tiempo de antelación puede facilitar el acceso a la formación a todos los empleados.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS

1. Garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.
2. Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
3. Potenciar la transparencia y objetividad en el desarrollo y promoción de las y los profesionales del Grupo.
4. Fomentar la transversalidad en la gestión del talento, facilitando que el personal pueda optar a diferentes alternativas de desarrollo, independientemente del lugar donde se originen.
5. Reforzar el rol de la persona como responsable de su propio desarrollo profesional

ASPECTOS TRABAJADOS

-Se han revisado los canales de comunicación para que la oferta formativa y comunicación de vacantes llegue a todos los centros.

- Se difunden la mayor parte de las vacantes estables que surgen en la empresa con el fin de que todo el personal interesado y que cumpla el perfil requerido, pueda acceder a ellas.

-En la cobertura de vacantes, se da prioridad al sexo menos representado en cada categoría siempre y cuando se disponga de candidatos para ello.

-Se promueve la participación de mujeres en cursos de formación relacionados con puestos masculinizados de la empresa (Conductor, Personal de mantenimiento).

-Se imparte formación específica tanto interna como externa ligada a funciones de responsabilidad.

CONDICIONES RETRIBUTIVAS

Según establece la Ley se ha procedido a la realización de auditoría retributiva de la empresa que ha facilitado como importante conclusión que existe igualdad retributiva a igual categoría y funciones entre hombres y mujeres.

OBJETIVOS

1. Aplicar el principio de igualdad en materia de retribuciones en los términos establecidos en la legislación aplicable.
2. Analizar las tablas salariales y sus características.
3. Tener presente la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

ASPECTOS TRABAJADOS

-Se ha realizado un análisis retributivo y ha comprobado que no existen desigualdades

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

OBJETIVOS

1. Garantizar que en los Centros de trabajo de Los Nogales se pueda compatibilizar la vida personal, laboral y familiar.
2. Fomentar entre el personal el conocimiento de estrategias de conciliación de vida personal y profesional.
3. La Empresa promoverá la corresponsabilidad entre mujeres y hombres como vía para su desarrollo personal y profesional pleno.

ASPECTOS TRABAJADOS

- Todos los trabajadores y trabajadoras que han sido madres / padres disfrutan de sus correspondientes permisos relacionados con su maternidad / paternidad.

- Desde el inicio de la implantación del plan se elaboró y puso en marcha, un documento resumen con los derechos básicos en materia de conciliación. Este documento se

distribuyó a toda la plantilla y se facilita a los nuevos trabajadores/as que se van incorporando a la empresa.

- Cualquier trabajador/a tiene las mismas posibilidades para promocionar y formarse, independientemente de si ha disfrutado algún permiso por maternidad/paternidad.
- Se notifica la oferta formativa a los trabajadores/as que se encuentran de baja por alguno de estos motivos.

COMUNICACIÓN/IMAGEN INCLUSIVA Y LENGUAJE NO SEXISTA

OBJETIVOS

1. Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad y participando de la difusión del Plan de Igualdad.
2. Avanzar en el empleo de un lenguaje inclusivo y no sexista en el lenguaje de la entidad tanto en sus comunicaciones internas como externas.
3. Analizar todos los canales de comunicación en la empresa y, en su caso, mejorarlos para hacer efectivo un uso no sexista del lenguaje y de la imagen.
4. Revisar y, en su caso, modificar desde criterios de uso no sexista del lenguaje de toda la documentación utilizada en la empresa.

ASPECTOS TRABAJADOS

- Se utiliza un lenguaje inclusivo y no discriminatorio en las comunicaciones internas que se realizan en la empresa, así como en las externas hacia otras empresas. Aunque este aspecto continúa presentando dificultades por falta de formación.
- En la memoria de formación anual se incluyen las acciones realizadas en Igualdad, su estado de ejecución y resultados
- Se ha comunicado al Departamento de Marketing la política de igualdad en la empresa para que puedan incorporarla en la web. Se elaboraron unos carteles pendientes de aprobar para colocar en los centros.

PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS

1. Prevenir el Acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
2. Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
3. Sensibilizar y formar en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo a la totalidad de la plantilla.

ASPECTOS TRABAJADOS

-Desde 2013 se ha difundido el protocolo de acoso laboral entre todo el personal, el cual se entrega también al personal de nueva incorporación. I-VAR 11 Protocolo de Acoso laboral

-En septiembre de 2018 y 2020, se procede a la actualización del citado protocolo.

-En diciembre de 2021 se separa el Protocolo en dos, uno específico para el Acoso Laboral y otro para el Acoso Sexual o por razón de sexo.

-En el primer trimestre del año 2022 se propone una formación sobre el Acoso sexual y por razón de sexo que solicitaron 14 personas trabajadoras. Pendiente de aprobación el Protocolo ante el Acoso Sexual y acoso por razón de sexo que se aprobará de forma conjunta con la Comisión. El Protocolo que se adoptará por la Comisión negociadora y por la empresa será el que consta como protocolo de referencia en el Ministerio de Igualdad.

RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

OBJETIVOS

1. Promocionar la salud laboral de las personas trabajadoras desde una perspectiva de género.
2. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras.

ASPECTOS TRABAJADOS

- Por parte del Dpto. RRHH se ha agilizado la tramitación de las bajas por riesgo en el embarazo. No obstante, al ser una gestión que concede la Mutua, la finalización del proceso está supeditada a agentes externos.
- En los casos de embarazadas que trabajen en el turno de noche siempre se les comunica por escrito la recomendación de cambio a turno diurno, propuesta que en todos los casos ha sido rechazada firmando por parte de las trabajadoras, la correspondiente renuncia.
- A raíz de la implantación del I Plan de Igualdad se elaboró documento para las trabajadoras embarazadas para informarlas del procedimiento a seguir para gestionar la baja por riesgo en el embarazo. PO-13 Protección de las trabajadoras embarazadas (Rev. 2 Julio 2022)

APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO

1. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.
2. Garantizar que todas las mujeres conozcan sus derechos laborales y de seguridad social en caso de estar en una situación de violencia de género.
3. Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras en situación de violencia de género.

ASPECTOS TRABAJADOS

En este aspecto la empresa poco o nada ha hecho hasta la fecha de manera organizada. Se ha facilitado todo lo posible a las víctimas de violencia de género, pero no son medidas públicas.

III. DIAGNÓSTICO DE SITUACION PREVIO AL III PLAN DE IGUALDAD

Para diseñar el III Plan de Igualdad, se ha realizado un análisis cuantitativo y **cualitativo** sobre aspectos relativos a categorías, estudios, cargas familiares, franjas de edad, formación, etc **que sirven de base para la elaboración del III Plan de Igualdad.**

En concreto, han sido analizados desagregados por sexos y por centro (tal y como se solicitó por parte de los representantes sindicales) y que se presenta como documento ANEXO.

Algunas de las conclusiones de este documento de DIAGNOSTICO han sido:

- La representación sindical de la empresa es mayoritariamente femenina.
- La plantilla está compuesta mayoritariamente por mujeres, 84.92% frente al 15.08% de hombres durante el 2021. El porcentaje de presencia masculina se reduce con respecto al año anterior en 1.37%. El centro con el porcentaje más alto de mujeres a lo largo del 2021 ha sido IMPERIAL y el centro con el porcentaje más alto de hombres continúa siendo PUERTA DE HIERRO.
- Con respecto al año anterior se observa una reducción en la plantilla total de 185 trabajadores/as (13.29%) debido a la reducción de residentes con motivo de las bajas por COVID-19 muy probablemente.
- La franja mayoritaria de edad es la de mujeres entre 30-45 y de más de 45 años.
- Las jornadas parciales son más habituales en la plantilla femenina, ya que también es la más numerosa, en todos los centros sin excepción. La parcialidad más frecuente es la de 31 a 39 horas semanales en todos los centros.
- Al existir una reducción en el número de personas trabajadoras totales de la empresa aumenta el mantenimiento en plantilla de los trabajadores y trabajadoras que poseen una contratación indefinida. El 35,5% de la plantilla tiene un contrato a tiempo temporal, lo que nos indica que un porcentaje amplio de la plantilla no tiene estabilidad.
- Encontramos 101, entre trabajadores (16) y trabajadoras (85), que no tienen definida su formación (no se encuentra detallada en el programa informático de la empresa). Se trata, muy probablemente, de trabajadores y trabajadoras más antiguos/as, ya que en la actualidad se incluye la de todos. Este número se reduce con respecto a los datos obtenidos el año anterior.
Ya se está procediendo a solicitar su nivel de estudios terminado para completar la información.
- Los centros que tienen la plantilla más antigua son PACIFICO, IMPERIAL, STA. EUGENIA y VISTA ALEGRE. Los centros que tiene la plantilla con menos

antigüedad son PUERTA DE HIERRO y HORTALEZA. El centro de STA. EUGENIA posee dos franjas de edad casi iguales, Entre 0 y 1 año y más de 10. En el año 2021, se sigue observando altos índices de rotación, en todos los centros de trabajo, hay muchas personas entre 0 y 1 año de antigüedad, así como los que tienen una antigüedad de entre 2 y 5 años.

- Las categorías superiores en el organigrama (dirección y mandos intermedios) son ocupadas mayoritariamente por mujeres.
- En todos los centros se han reducido el número de incorporaciones del 2020 al 2021 excepto en STA. EUGENIA que aumenta la contratación tanto de hombres como de mujeres. Se produce un aumento en la contratación de mujeres en los centros de REINA VICTORIA e IMPERIAL. Y observamos una importante caída en el número de contrataciones de hombres en los centros de IMPERIAL, PONTONES y REINA VICTORIA. El número de incorporaciones de hombres se han reducido igualmente en todos los centros excepto en PUERTA DE HIERRO que aumenta en un 8.01% y en HORTALEZA que lo hace también en un 1.01%
- Las personas trabajadoras que causan baja en la empresa, a la entrega de su finiquito, realizan voluntariamente una entrevista en la que, entre otras cosas exponen QUE ES LO QUE MENOS TE HA GUSTADO DE TU ESTANCIA EN LA EMPRESA, con una serie de respuestas cerradas. Este proceso se está informatizando en la aplicación GESTERAPIA para agilizar, no sólo la toma de datos sino también el análisis de los mismos.

LO QUE MENOS HA GUSTADO	V.A	PAC	PON	IMP	RV	PH	HOR	SE
CONDICIONES LABORALES	10	23,52	28,57	8,33	11,11	25,58	21,62	20,93
CODICIONES ECONOMICAS	20	20,58	0	12,5	33,33	4,65	37,83	11,62
EL TRATO RECIBIDO POR SUPERIORES	0	8,82	0	0	22,22	2,32	10,81	2,32
EL TRATO RECIBIDO POR COMPAÑEROS	5	8,82	0	16,16	0	9,3	18,91	4,65
EL CLIMA LABORAL	5	2,94	0	0	0	4,65	8,1	37,2
EL TRABAJO EN EQUIPO	25	5,88	0	16,16	11,11	4,65	0	37,2
POLITICA Y VALORES DE LA EMPRESA	20	0	0	0	0	0	2,7	6,97
NO SABE/ NO CONTESTA	15	29,41	71,42	46	22,22	48,83	0	34,88

- Respecto al proceso de selección el sexo de candidatos/as principalmente es femenino. (Se trata de un sector tradicionalmente feminizado). Se percibe, con respecto a años anteriores un incremento en el número de hombres que se inclinan por trabajar en este sector.

En el proceso de selección no se tiene en cuenta en ningún momento el sexo de los candidatos y candidatas. El sexo del candidato/as no es un aspecto que influya a la APTITUD del candidato/a para el puesto de trabajo.

- A lo largo del 2021, en todos los centros la mayoría de los participantes en formación pertenecen al grupo de PERSONAL CUALIFICADO, que también es el más amplio y además con presencia mayoritariamente femenina, excepto en los centros de Pontones, Puerta de Hierro y Vista Alegre. El personal masculino de los centros de Hortaleza, Sta. Eugenia, Imperial y Puerta de Hierro son los que más han participado. El número de participantes masculinos es muy bajo en proporción al número de trabajadores y trabajadoras de Reina Victoria y Vista Alegre. El grupo que menos participa en formación es el de PERSONAL OPERATIVO. Mayoritariamente formación ONLINE y fuera de la jornada laboral, esta formación fue compensada con descansos retribuidos.
- El número de bajas se ha reducido considerablemente debido a la reducción de contagios por COVID-19. En el 2020 se tramitaron 976 bajas por este motivo y en el año 2021, 251. Se han reducido los accidentes laborales, de manera muy llamativa, y los no laborales se mantienen en número.
Las bajas por enfermedad también se producen de manera muy similar en ambos años, y las bajas por maternidad y riesgo de embarazo, exclusivamente femeninas se han reducido también. Aumentan los permisos de paternidad en el 2021 como consecuencia de la aprobación de la ley.
En general, las bajas se han reducido en un 53.64% desde el 2020 al 2021.
- Pocos trabajadores y trabajadoras hacen uso de las medidas de conciliación al igual que en el año 2020. La plantilla masculina ninguna o casi ninguna.
Las principales cuidadoras tanto de menores, como de personas dependientes son mujeres.
Las responsabilidades familiares las informan principalmente las mujeres, en porcentajes muy altos con respecto a los hombres, al igual que en el 2020.
Las principales cuidadoras tanto de menores, como de personas dependientes son mujeres. La franja de edad de los menores a cargo está entre los 7 y los 18 años, edades que todavía requieren de cuidados y atención directa por parte de las madres (mayoritariamente comunicadas) y padres.
- En los años 2020 y 2021 no se ha registrado ningún caso de Acoso por razón de sexo.
- En lo que va de año 2022 se ha gestionado un caso de Acoso por razón de sexo en Santa Eugenia y otro en Hortaleza que finalmente han sido desestimados ambos.
- Respecto de la encuesta de Igualdad, previa a la realización del diagnóstico la mayoría establece como principal motivo de la feminización de la plantilla, que el trabajo es más demandado por mujeres que por hombres.

El parámetro de desigualdad para los hombres y sus opciones de promoción es muy positivo. Un porcentaje altísimo considera que no existen diferencias para promocionar por cuestión de sexo. Este es un dato que puede corroborarse en el resto de preguntas al respecto de esta misma cuestión para acceder a puestos directivos.

Se plantea importante para un número alto de trabajadores y trabajadoras tomar medidas para aumentar la contratación de personal masculino sobre todo en puesto de personal cualificado y técnicos. La necesidad de información sobre las medidas existentes y llevadas a cabo en cuestiones de igualdad también ha sido muy votada.

Se han realizado todas las reuniones de seguimiento previstas por la comisión de seguimiento.

Podemos resumir que el impacto conseguido ha sido el siguiente:

- 1) Se ha garantizado la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, eliminando posibles casos de segregación horizontal y vertical.
- 2) Se ha ofertado la formación en materia de igualdad todos los años.
- 3) Se ha puesto en marcha el Comité de Vacantes y existe mayor conocimiento e información sobre las vacantes disponibles en la empresa gracias al comité de vacantes pero los puestos de confianza-directivos no son de obligada publicación y de hecho no se publican.
- 4) El sistema retributivo no genera discriminación por razón de sexo.
- 5) En los documentos y comunicaciones de la empresa se emplea un lenguaje no sexista.

La consecución de gran parte del Plan se debe sin duda a la cooperación entre todos los niveles de la empresa.

c. Definiciones: Marco normativo y Declaración de Principios

Marco Normativo

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados Miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de **Grupo Los Nogales**, tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores (Sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición transitoria décima segunda) 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 el Capítulo III, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Además se pretende con la presente edición dar cumplimiento al Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los Planes de Igualdad y sus registro (con las modificaciones indicadas), así como el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Declaración de Principios

Grupo Nogales considera la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de desigualdades y discriminaciones, tanto el diagnóstico de situación como la Auditoría Retributiva.

El Plan de Igualdad es de aplicación para la totalidad de la plantilla del grupo LOS NOGALES, así como a nuevos que se pudieran crear en el futuro. Por ende, afecta a toda la plantilla.

Este Plan entrará en vigor a su firma con una vigencia de 3 años y medio y empezará a negociar a los 3 años.

IV. PROGRAMACIÓN POR ÁREAS

ÁREAS DE INTERVENCIÓN III PLAN DE IGUALDAD

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVOS

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y contratación. Establecer procesos de selección transparentes y objetivos, como parte del sistema de selección implantado por la empresa, que permitan valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional del/ de la candidata/a, asegurando que los puestos de trabajo ofertados son ocupados por las personas que presentan el mejor perfil profesional.
2. Potenciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo de la empresa garantizando siempre procesos de selección igualitarios.
3. Mejorar las condiciones laborales de las mujeres reduciendo la temporalidad, parcialidad y en general la precariedad laboral que las afecta mayoritariamente.

PROPUESTAS

- A. Elaboración de una Guía de selección de personal con perspectiva de género que señale las pautas que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección. Deben contener entrevistas objetivas y no discriminatorias, con preguntas relacionadas con el trabajo y no con la situación personal y familiar. Se tendrá en cuenta como un elemento más de decisión el porcentaje de representación de ambos sexos en el grupo y nivel al que pertenezca el puesto a cubrir valorando en todo caso el índice de concentración por puesto
- B. Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación de la empresa con carácter anual.
- C. Mantener la colaboración con agentes de empleo (Asociaciones, Fundaciones, ONGs), en aquellos procesos de selección de búsqueda externa para facilitar la contratación de mujeres en situación de discriminación múltiple y/o riesgo de exclusión social. (familias en riesgo social, personas sin hogar...)

- D. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
- E. Disminuir la tasa de temporalidad y parcialidad en la contratación en la empresa fomentando la contratación indefinida y a jornada completa para conseguir mayores índices de estabilidad y calidad en la empresa.
- F. Finalizar la elaboración del Plan de acogida y entregarla a los trabajadores y trabajadoras de nueva incorporación. (SE TRATA DE UNA PROPUESTA QUE NO SE REALIZÓ EN EL PLAN ANTERIOR)

Acciones	Indicadores	Resultado esperado	Responsable	Calendario
A. Elaboración de una Guía de selección de personal con perspectiva de género.	-Publicación de la guía.	-Personal del Dpto. Selección formado y sensibilizado.	Comisión de Igualdad	3 meses tras firma
B.Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación.	-Inclusión en el PLAN DE FORMACION ANUAL, de cursos específicos en IO y realización anual de ellos por parte del personal de Selección. Número de trabajadores que reciben esta formación.	-Personal de la empresa en constante formación.	DPTO. RR.HH	3 meses tras firma
C. Mantener y aumentar la colaboración con agentes de empleo.	-Número de agentes de colaboración.	-Mantener el contacto con los agentes de colaboración.	DTO. SELECCION	MENSUAL 2022
D. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	-Seleccionar un logo que signifique igualdad e incorporarlo en todas las ofertas de empleo. 	-Crear una imagen corporativa asociada a las políticas de igualdad.	DPTO. RR.HH	MAYO 2022
E. Disminuir la tasa de temporalidad fomentando la contratación indefinida.	-Número de contrataciones indefinidas.	-Reducir la		ANUAL 2022

F. Finalizar el PLAN DE ACOGIDA	-Tasa de rotación en la empresa. -Publicación del PLAN DE ACOGIDA.	temporalidad y mejorar la capacitación de los equipos de trabajo.	Comisión DPTO. RR.HH	ANUAL 2022
---------------------------------	---	---	---------------------------------	------------

FORMACIÓN

OBJETIVOS

1. Informar y sensibilizar en materia de igualdad entre mujeres y hombres a la totalidad de la plantilla.
2. Informar y sensibilizar en materia de acoso sexual y por razón de sexo a la totalidad de la plantilla.
3. Planificar y ejecutar a través de los planes de formación de la empresa acciones dirigidas a la plantilla y en especial a las personas responsables de área y departamentos, miembros de la Comisión de seguimiento, personal de RRHH.

PROPUESTAS

- A. Reforzar mediante cartelería y publicaciones en el PORTAL DEL EMPLEADO/A información sobre la igualdad de oportunidades y de género cada vez que haya alguna novedad y, en todo caso, tras las reuniones de la Comisión de Seguimiento.
- B. Realizar las acciones formativas en horario laboral con los medios necesarios para su desarrollo, y si esta se debe realizar fuera de jornada laboral se compensará como descansos pactados entre ambas partes.
- C. Trasladar a los responsables y trabajadores/as la información sobre las 20 horas que corresponden a la formación de la plantilla con al menos un año de antigüedad. (horas acumulables en 5 años).
- D. Realizar acciones formativas sobre uso de lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas dirigidas a la Plantilla.

Acciones	Indicadores	Resultado esperado	Responsable	Calendario
A. Reforzar la información en materia de igualdad de género y oportunidades mediante cartelera y publicaciones en el PORTAL DEL EMPLEADO/A.	-Número de publicaciones anuales	-Aumentar la concienciación en materia de IGUALDAD DE GÉNERO Y OPORTUNIDADES en toda la plantilla.	Comisión	ANUAL 2022
B. Realizar formación en horario laboral y compensar las realizadas fuera del horario hasta el tope estipulado	-Horas de formación por trabajador/ra en horario laboral.	-Aumento del porcentaje de trabajadores/as que reciben formación.	DPTO. RR.HH	ANUAL 2022
C. Trasladar a responsables y plantilla laboral la información al respecto de las 20 horas de formación que corresponden	-Porcentaje de formación anual 2022 frente a años anteriores.	-Aumento del porcentaje de trabajadores/as que reciben formación.	DPTO. RR.HH	ENERO 2023
D. Realizar acciones formativas sobre el uso del lenguaje no sexista.	-Número de acciones realizadas.	-Mejora en el uso del lenguaje no sexista.	DPTO. RR.HH	MENSUAL 2022
E Seguimiento y evaluación de la Formación Permiso individual de Formación	- Nº personas desagregados por sexo y categoría que han recibido o están en formación		Comisión	Semestralmente

PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS

1. Garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres de ocupar puestos de responsabilidad.
2. Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
3. Potenciar la transparencia y objetividad en el desarrollo y promoción de las y los profesionales del Grupo.
4. Fomentar la transversalidad en la gestión del talento, facilitando que el personal pueda optar a diferentes alternativas de desarrollo, independientemente del lugar donde se originen.
5. Reforzar el rol de la persona como responsable de su propio desarrollo profesional

PROPUESTAS

- A. Redactar una guía-protocolo de promoción de personal con perspectiva de género que contenga directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección y desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución. Dicho Protocolo pretenderá garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean mermado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.
- B. Garantizar el libre acceso de los trabajadores y trabajadoras de la empresa a presentar sus candidaturas a las vacantes internas y promociones, mediante la publicación de las mismas. (Valorando el número de personas trabajadoras que se han presentado a cada puesto vacante).
- C. Definición del perfil profesional siguiendo criterios objetivos y no discriminatorios, utilizando formas neutras o en femenino-masculino en el lenguaje.
- D. Analizar y especificar las necesidades formativas de cada puesto de trabajo desde el punto de vista de su exigencia previa o su posibilidad de formación posterior.
- E. Facilitar la descripción de cada puesto a cada miembro de la plantilla.

F. Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras que se acojan a licencias y permisos relacionados con la conciliación y protección a la maternidad, paternidad o reducciones de jornada por el mismo motivo, no verán menoscabadas sus posibilidades de promoción y formación.

Acciones	Indicadores	Resultado esperado	Responsable	Calendario
A. Elaboración de una Guía o Protocolo de promoción y desarrollo de carrera profesional con perspectiva de género.	-Publicación de la guía o protocolo.	-Personal del Dpto. Selección formado y sensibilizado.	Comisión	Enero 2023
B. Garantizar el libre acceso a puestos vacantes.	-Numero de vacantes publicadas y número de personas candidatas que se hayan presentado con perspectiva de género.		DPTO. RR.HH	ANUAL 2022
C. Definición del perfil profesional siguiendo criterios objetivos y no discriminatorios.	CyD		DTO. RR.HH y Sindicatos	SEPTIEMBRE 2022
D. Analizar y especificar el plan de carrera de cada puesto de trabajo	-Número de puestos de trabajo analizados y revisados			
E. Facilitar la descripción de cada puesto de trabajo y su plan de carrera a cada miembro de la plantilla.	-Número de Fichas entregadas a cada trabajador/ra.		DPTO. RR.HH	DICIEMBRE 2022
F. Asegurar que los trabajadores/as con reducciones de jornada no vean menoscabadas sus posibilidades de promoción.	-Numero de trabajadores y trabajadoras con reducción de jornada en puestos de responsabilidad		Comisión	ANUAL 2022

CONDICIONES RETRIBUTIVAS

Según establece la Ley se ha procedido a la realización de auditoría retributiva de la empresa que ha facilitado como importante conclusión que existe igualdad retributiva a igual categoría y funciones entre hombres y mujeres.

OBJETIVOS

1. Aplicar del principio de igualdad en materia de retribuciones en los términos establecidos en la legislación aplicable.
2. Analizar las tablas salariales y sus características.
3. Tener presente la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

PROPUESTAS

- A. Informar a la Comisión de seguimiento sobre el registro retributivo anual de la Empresa, que se elaborará en los términos establecidos en el RD 902/2020 de Igualdad retributiva con el fin de identificar, de haberlas, posibles desviaciones retributivas entre mujeres y hombres que son estructurales y las que no lo son.
- B. La empresa analizará el impacto negativo de las medidas de conciliación en las retribuciones con la finalidad de incorporar actuaciones que palíen el detrimento retributivo.
- C. Corregir las Brechas existentes y reducir las diferencias salariales observadas en el informe de Auditoría Retributiva.
- D. Homogenizar los complementos existentes entre los mismos puestos de trabajo y reducir las brechas entre ellos.

Acciones	Indicadores	Resultado esperado	Responsable	Calendario
A. Informar a la COMISION DE SEGUIMIENTO sobre la auditoría retributiva	-Datos obtenidos en la auditoría retributiva.	-Evitar desigualdades retributivas.	Comisión	ANUAL 2022
B. Analizar el impacto negativo de las medidas de conciliación en las	-Número de trabajadores/ras que sufren impacto negativo	-Conocer el impacto existente mejora las	Comisión	ANUAL 2022

retribuciones	ante la utilización de medidas de conciliación	medidas a poner en marcha en próximos años.		
C. Corregir brechas existentes	-Porcentajes subsanados	-Evitar desigualdades retributivas.	Comisión	ANUAL 2022
D. Homogenizar los complementos existentes	-Número de complementos homogeneizados	-Evitar desigualdades retributivas.	Comisión	ANUAL 2022-2023

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

OBJETIVOS

1. Garantizar que en los Centros de trabajo de Los Nogales se pueda compatibilizar la vida personal, laboral y familiar.
2. Fomentar entre el personal el conocimiento de estrategias de conciliación de vida personal y profesional.
3. La Empresa promoverá la corresponsabilidad entre mujeres y hombres como vía para su desarrollo personal y profesional pleno.

PROPUESTAS

- A. Mantener actualizado el documento medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles y los requisitos necesarios para su aprobación difundiendo mediante el PORTAL DEL EMPLEADO/DA.
- B. Las personas trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos menores que coincidan con periodo laboral, así como las personas con dependientes mayores a su cargo tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones en los periodos que estas se disfruten en la medida de lo posible, con justificación pertinente.
- C. Las vacaciones anuales se podrán disfrutar en mes completo, en dos períodos de quince días, uno de dichos periodos quincenales podrá ser dividido en dos periodos de 7 y 8 días. Las personas trabajadoras fijas podrán adicionar hasta dos días de Libre Disposición a estos períodos, teniendo derecho el personal eventual a dicho beneficio una vez generado el mismo. Se recogerá como medida de

- conciliación respecto de los festivos de Navidad (días 25 de Diciembre y 01 y 06 de Enero) que las personas trabajadoras que no libren por cuadrante ninguno de ellos puedan solicitar y la empresa facilitará, en la medida de lo posible, librar al menos uno de los tres.
- D. Aumentar de 1 a 2 años la excedencia por cuidado de personas dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad con reserva del puesto de trabajo los primeros 24 meses. Transcurrido dicho plazo la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
 - E. Las personas trabajadoras de la Empresa podrán solicitar modificación del turno de trabajo para acompañar al médico a familiares dependientes hasta 1º Grado y para asistir a tutorías de hijos/as menores de 12 años, durante el tiempo indispensable para ello, comunicándose a la Empresa con una antelación mínima de 72hs y aportando justificación documental.
 - F. La empresa facilitará la adaptación del horario, por el tiempo necesario, para las trabajadoras que decidan someterse a tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 10 horas al año, revisables en casos excepcionales.
 - G. Acompañamiento a las clases y exámenes prenatales. Se facilitará, mediante las modificaciones de horario necesarias, a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.
 - H. Ampliación del tramo de edades de los menores establecidos en la normativa para la reducción legal por guarda y custodia hasta la mayoría de edad de la hija o hijo que presente algún tipo de discapacidad tanto física y/o psíquica. Esta medida se podrá disfrutar en períodos concretos, debiendo ser la misma objeto de estudio para su mayor concreción por la Comisión de Igualdad, una vez aprobado e iniciado el periodo de vigencia del presente plan de igualdad.
 - I. Promover la búsqueda para concertar acuerdos con guarderías cercanas a los centros mediante el cual los hijos/as de empleado/as puedan acceder a este centro beneficiándose de unas condiciones preferenciales en la cuota mensual. Horario de 7 a 22 horas y apertura de la guardería en días no lectivos.
 - J. Facilitar opciones asequibles y homogéneas de aparcamiento a las personas trabajadoras en horario laboral.
 - K. Facilitar el teletrabajo en las áreas profesionales en las que sea posible esta forma de trabajo.
 - L. Facilitar la flexibilidad horaria y, en su caso, el cambio de turno o centro de trabajo en aquellos puestos que lo permitan con distribución de las horas mensualmente

en casos de padres y madres separados-divorciados o monoparentales para que puedan conciliar sus convenios con sus jornadas laborales.

- M. El permiso retribuido por hospitalización de familiar hasta segundo grado de consanguinidad se podrá disfrutar fraccionado de la siguiente manera: al menos dos de los días durante la hospitalización (o tres en caso de que se requiera un desplazamiento, según convenio). La persona trabajadora podrá optar por disfrutar el tercer día (o los dos restantes en caso de desplazamiento) hasta máximo un mes después del alta hospitalaria.

Acciones	Indicadores	Resultado esperado	Responsable	Calendario
A. Mantener actualizado el documento medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles y los requisitos necesarios para su aprobación difundiendo mediante el PORTAL DEL EMPLEADO/DA.	- Nº Publicaciones en el Portal del Empleado	Que todos lo/as trabajadores/as estén informados del Plan de igualdad	Dpto. RRHH	Semestralmente
B. Las personas trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos menores que coincidan con periodo laboral, así como las personas con dependientes mayores a su cargo tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones en los periodos que estas se disfruten en la medida de lo posible, con justificación pertinente.	- Nº Trabajadore/as que justifican dicha situación y solicitan por ello preferencia a la hora de elegir su periodo vacacional	Mejorar la conciliación laboral	Dpto. RRHH	Semestralmente
C. Aumentar de 1 a 2 años la excedencia por cuidado de personas dependientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad con reserva del puesto de trabajo los primeros 18 meses. Transcurrido dicho plazo la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.	- Nº Trabajadore/as que solicitan excedencia para el cuidado de familiar	Mejorar la conciliación laboral	Dpto. RRHH	Semestralmente
D. Las trabajadoras y	- Nº solicitudes de	Mejorar la	Dpto. RRHH	Semestralmente

<p>trabajadores de la Empresa podrán solicitar modificación del turno de trabajo para acompañar al médico a familiares dependientes hasta 1º Grado y para asistir a tutorías de hijos/as menores de 12 años, durante el tiempo indispensable para ello, comunicándose a la Empresa con una antelación mínima de 72hs y aportando justificación documental.</p>	<p>cambio de turno para acompañar al médico a familiares dependientes</p> <p>- Nº solicitudes de cambio de turno para acudir a tutorías de hijo/as menores de 12 años</p>	<p>conciliación laboral</p>		
<p>E. La empresa facilitará la adaptación del horario, por el tiempo necesario, para las trabajadoras que decidan someterse a tratamiento de técnicas de reproducción asistida, siempre y cuando se comunique con una antelación mínima de 3 días y con un máximo de 10 horas al año, revisables en casos excepcionales.</p>	<p>- Nº solicitudes de adaptación del horario para someterse a tratamientos de reproducción asistida</p>	<p>Mejorar la conciliación laboral</p>	<p>Dpto. RRHH</p>	<p>Semestralmente</p>
<p>F. Acompañamiento a las clases y exámenes prenatales. Se facilitará, mediante las modificaciones de horario necesarias, a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.</p>	<p>- Nº solicitudes de modificación de horario para acompañar a la pareja a clases y exámenes prenatales</p>	<p>Mejorar la conciliación laboral</p>	<p>Dpto. RRHH</p>	<p>Semestralmente</p>
<p>G. Ampliación del tramo de edades de los menores establecidos en la normativa para la reducción legal por guarda y custodia hasta la mayoría de edad de la hija o hijo que presente algún tipo de discapacidad tanto física y/o psíquica si, además, ostenta el certificado de movilidad reducida. Esta medida se podrá disfrutar en períodos concretos, debiendo ser la misma objeto de estudio para su mayor concreción por la Comisión de Igualdad, una vez aprobado e iniciado el periodo de vigencia del presente plan de igualdad.</p>	<p>- Nº Solicitudes de reducción de jornada por guarda y custodia de menores de 18 años con discapacidad</p>	<p>Mejorar la conciliación laboral</p>	<p>Dpto. RRHH</p>	<p>Semestralmente</p>

H. Promover la búsqueda de guarderías cercanas a los centros para conseguir descuentos especiales mediante el cual los hijos/as de empleado/as puedan acceder a este centro beneficiándose de unas condiciones preferenciales en la cuota mensual. Horario de 7 a 22 horas y apertura de la guardería en días no lectivos.	- Nº Guarderías contactadas	Mejorar la conciliación laboral	Dpto. RRHH	Semestralmente
I. Facilitar opciones asequibles de aparcamiento a los trabajadores y trabajadoras en horario laboral.	-Nº Trabajadore/as que solicitan opción asequible de aparcamiento	Mejorar la conciliación laboral	Dpto. RRHH	Semestralmente
J. Facilitar el teletrabajo en las áreas profesionales en las que sea posible esta forma de trabajo.	-Nº Trabajadore/as con teletrabajo	Mejorar la conciliación laboral	Dpto. RRHH	Primer semestre desde la vigencia del Plan
K. Facilitar la flexibilidad horaria en aquellos puestos que lo permitan con distribución de las horas mensualmente en casos de padres y madres separados-divorciados o monoparentales para que puedan conciliar sus convenios con sus jornadas laborales	-Nº Trabajadore/as separado/as, divorciado/as o monoparentales con hijos menores que solicitan flexibilidad horaria	Mejorar la conciliación laboral	Dpto. RRHH	Semestralmente

COMUNICACIÓN/IMAGEN INCLUSIVA Y LENGUAJE NO SEXISTA

OBJETIVOS

1. Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación de la empresa, potenciando la cultura de la igualdad y participando de la difusión del Plan de Igualdad.
2. Avanzar en el empleo de un lenguaje inclusivo y no sexista en el lenguaje de la entidad tanto en sus comunicaciones internas como externas.
3. Analizar todos los canales de comunicación en la empresa y, en su caso, mejorarlos para hacer efectivo un uso no sexista del lenguaje y de la imagen.
4. Revisar y, en su caso, modificar desde criterios de uso no sexista del lenguaje de toda la documentación utilizada en la empresa.

PROPUESTAS

- A. Elaboración de un protocolo de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas de la empresa y revisión de los documentos y las publicaciones generales de la empresa para evitar un lenguaje y una imagen sexista.
- B. Actualizar las comunicaciones y publicaciones de la empresa para incorporar un uso del lenguaje no sexista e inclusivo.
- C. Corregir, si procede, imágenes y comunicación visual que solo representa a un sexo y/o que contiene estereotipos de género (página web, folletos informativos, tarjetas, comunicación corporativa...).
- D. Difusión específica sobre lenguaje inclusivo y no sexista mediante carteles y avisos a través del Portal del Empleado/a.

Acciones	Indicadores	Resultado esperado	Responsable	Calendario
A. Elaboración de un Protocolo de comunicación no sexista y revisión de los documentos y publicaciones existentes.	-Publicación del Protocolo y documentos revisados.		DPTO. RR.HH Y DPTO. CALIDAD	ANUAL 2022
B. Actualizar comunicaciones y publicaciones con el uso de lenguaje no sexista e inclusivo.	-Número de publicaciones revisadas.	Aumentar el conocimiento de la plantilla en materia de lenguaje inclusivo y no sexista y Mejorar la imagen de la empresa y de sus trabajadores y trabajadoras en el uso de lenguaje.	DPTO. RR.HH Y DPTO. CALIDAD RRHH	Desde la firma del Plan
C. Retirar y sustituir imágenes que sólo representen a un sexo o que contengan estereotipos de género.	-Número de imágenes o cartelería retirada.		DPTO. RR.HH Y DPTO. CALIDAD	Desde la firma del Plan
D. Difusión específica sobre lenguaje inclusivo	-Número de acciones para la realización de esta difusión.		DPTO. RR.HH Y	ANUAL 2022

PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS

1. Prevenir el Acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
2. Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
3. Sensibilizar y formar en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo a la totalidad de la plantilla.

PROPUESTAS

- A. Formación específica en prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo al personal que aplicará el Protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, o que participará en algunas de las fases o momentos del mismo.
- B. Difundir el “Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo” entre toda la plantilla. Adoptaremos el del Ministerio de Igualdad
- C. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el protocolo.
- D. Elaboración de un informe anual por parte de la persona responsable de Igualdad que se presentará a la Comisión de seguimiento sobre los expedientes tramitados en aplicación del Protocolo por denuncias por acoso sexual o por razón de sexo.
- E. Actualizar las personas titulares que integran la Comisión Asesora de seguimiento

Acciones	Indicadores	Resultado esperado	Responsable	Calendario
A. Formación específica en Acoso sexual y por razón de género.	-Número de personas trabajadoras que han participado en este tipo de formación.	-Plantilla sensibilizada con este tipo de acciones.	DPTO. RR.HH	ANUAL 2022
B. Difundir el Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo entre toda la plantilla.	-Fecha de publicación y medios para hacerlo.	-Plantilla formada en las características de este tipo de Acoso para evitarlo y denunciarlo.	DPTO. RR.HH	MAYO 2022

C. Realizar comunicaciones sobre el contenido del protocolo.	-Número de comunicaciones a través del PORTAL.	-Apoyo de la empresa a las víctimas de este tipo de Acoso.	DPTO. RR.HH	ANUAL 2022
D. Elaboración de informe anual sobre los expedientes de Acoso sexual que hayan sido abiertos y sus resultados.	-Número de Protocolos activados.	-Valoración positiva del proceso y resultado obtenido.	DPTO. RR.HH	ANUAL 2022
E. Incluir a un miembro de CC.OO en la Comisión Asesora de seguimiento de casos de ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO.	-Inclusión de este miembro.	-Aumentar la pluralidad.	COMISION DE SEGUIMIENTO PLAN DE IGUALDAD	ABRIL 2022

RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL

OBJETIVOS

1. Promocionar la salud laboral de las personas trabajadoras desde una perspectiva de género.
2. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de las personas trabajadoras.

PROPUESTAS

- A. Incorporar la perspectiva de género en los cursos de formación derivados de la aplicación del artículo 19 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- B. Incorporar la perspectiva de género en las actividades de información derivados de la aplicación del artículo 18 de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales.
- C. Realizar un análisis de los accidentes de trabajo desagregados por sexo y edad.
- D. Revisar evaluaciones de los riesgos para la seguridad y salud de determinado/as trabajador/as de la plantilla, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características del puesto de trabajo existentes y sin

dejar de valorar todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesta la trabajadora.

- E. Difundir el protocolo **PO-13 Protección de las trabajadoras embarazadas**. Las trabajadoras en riesgo durante el embarazo, mientras dure el trámite de baja, se les aplicarán las medidas preventivas necesarias y las adaptaciones de tareas que eviten el riesgo existente en el desempeño de sus funciones. Las trabajadoras embarazadas del turno de noche que cambien a turno de mañana o tarde podrán realizar la jornada completa de trabajo.
- F. Llevar a cabo propuestas para mejorar los aspectos negativos para la salud laboral y prevenir aquellos que tengan que ver con situaciones de acoso laboral obtenidas en las encuestas de riesgos psicosociales que se realicen.

Acciones	Indicadores	Resultado esperado	Responsable	Calendario
A. Incorporar la perspectiva de género en los cursos de formación	AyB Documentos revisados y modificados teniendo en cuenta el lenguaje inclusivo	-Documentos correctos en su lenguaje	SERVICIO DE PREVENCIÓN	ANUAL 2022
B. Incorporar la perspectiva de género en las actividades de información				
C. Realizar un análisis de los accidentes de trabajo desagregados por sexo y edad (indicando el centro)	-Número de accidentes de trabajo sufridos por mujeres y hombres, por centro y en franja de edad.	-Facilidad para analizar si existe un mayor porcentaje de accidentabilidad en mujeres que en hombres.		
D. Revisar evaluaciones de los riesgos para la seguridad y salud de determinadas trabajadoras	-Número de personas con riesgos en uso de medicamentos y embarazos.	-Que el personal con mayor riesgo esté protegido.		
E. Difundir el protocolo PO-13 Protección de las trabajadoras embarazadas	-Protocolo realizado.	-Asegurar la seguridad de las mujeres embarazadas de la empresa.		
F. Aplicar propuestas para mejorar los resultados que se obtengan en las encuestas de riesgos psicosociales.	-Resultados de las encuestas de riesgos psicosociales			

APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS

1. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.
2. Garantizar que todas las mujeres conozcan sus derechos laborales y de seguridad social en caso de estar en una situación de violencia de género.
3. Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género (VVG).

PROPUESTAS

- A. Adoptar la Guía de ayuda a víctimas de violencia de género elaborada por el Ministerio de Igualdad, definiendo en la misma la/s persona/s que serán referentes en este procedimiento.
- B. Garantizar la difusión y conocimiento de esta Guía entre todas las personas trabajadoras de la empresa.
- C. Para hacer efectiva la protección de la víctima de violencia de género o su derecho a la asistencia social integral, generar el derecho a la reducción de jornada con la disminución proporcional de la retribución. Reordenación del tiempo de trabajo, adaptación de horario, horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicable.
- D. Realizar formación específica a dos personas que servirán de referencia en materia de prevención, detección y atención a la violencia de género, informando a la plantilla de quien son.
- E. Fomentar la colaboración con agentes de empleo (Asociaciones, Fundaciones, ONGs), en aquellos procesos de selección de búsqueda externa para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.
- F. Facilitar a las trabajadoras en esta situación, si lo requieren:
 - a. El cobro de anticipo de nómina pudiendo devolverlo en el plazo de 4 meses, prorrogables en caso de necesidad, estudiando cada caso particular.
 - b. Cambio de turno o cambio de centro de trabajo como medida de protección para el cambio de rutinas de la trabajadora.

- c. Asesoramiento para contactar con asociaciones.
- d. Facilitar el acceso a una vivienda de la empresa.

G. Campaña de sensibilización sobre la importancia de detectar, concienciar y prevenir la violencia de género en la empresa, haciéndolo coincidir con el 25 de noviembre, Día Internacional para la eliminación de la Violencia contra la mujer, realizando avisos en el PORTAL DEL EMPLEADO/DA.

Acciones	Indicadores	Resultado esperado	Responsable	Calendario
A. Adoptar la Guía de ayuda a víctimas de violencia de género elaborada por el Ministerio de Igualdad, definiendo en la misma la/s persona/s que serán referentes en este procedimiento	-Guía.	Plantilla informada.	DPTO. RR.HH	Semestralmente
B. Garantizar la difusión de la guía.	- Nº Trabajadore/as que han recibido la guía	Plantilla informada.	DPTO. RR.HH	Semestralmente
C. Generar el derecho a la reducción de jornada con la disminución proporcional de la retribución a este tipo de víctimas el tiempo que necesiten. Reordenación del tiempo de trabajo, adaptación de horario, horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicable.	-Nº Trabajadoras víctimas de violencia de género que han reducido o reorganizado su jornada	Favorecer la protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género	DPTO. RR.HH	Semestralmente
D. Realizar formación específica a dos personas que servirán de referencia en materia de prevención, detección y atención a la violencia de género, informando a la plantilla de quien son.	-Nº Acciones formativas a las personas de referencia en esta materia		DPTO. RR.HH	Semestralmente
E. Fomentar la colaboración con agentes de empleo (Asociaciones, Fundaciones, ONGs), en aquellos procesos de selección de búsqueda externa para facilitar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	-Nº Agentes de empleo que trabajan con mujeres víctimas de violencia de género con los que colaboramos en la selección de nuestro personal	Facilitar la incorporación al mercado laboral de mujeres víctimas de violencia de género	DPTO. RR.HH	Semestralmente
F. Facilitar a las trabajadoras en	-Nº de Trabajadoras	Propiciar y	DPTO. RR.HH	Semestralmente

<p>esta situación, si lo requieren:</p> <p>a El cobro de anticipo de nómina para el abono de fianza de una nueva vivienda.</p> <p>b Cambio de turno o cambio de centro de trabajo como medida de protección para el cambio de rutinas de la trabajadora.</p> <p>c Asesoramiento para contactar con asociaciones.</p> <p>d Facilitar el acceso a una vivienda de la empresa en el caso de que existan menores a cargo</p> <p>G. Campaña de sensibilización sobre la importancia de prevenir la violencia de género en la empresa, haciéndolo coincidir con el 25 de noviembre, Día Internacional para la eliminación de la Violencia contra la mujer, realizando avisos en el PORTAL DEL EMPLEADO/DA.</p>	<p>víctimas de violencia de género que solicitan dichas ayudas</p> <p>-Nº Avisos en el Portal del Empleado de Sensibilización sobre la importancia de prevenir la violencia de género en la empresa</p>	<p>favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género</p> <p>Sensibilizar a la Plantilla sobre la importancia de prevenir la violencia de género en la empresa.</p>	<p>DPTO. RR.HH y Comisión Igualdad</p>	<p>Semestralmente</p>
--	---	---	--	-----------------------

V. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN. COMISIÓN NEGOCIADORA, COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de profesionales y representantes a los que se les ha encomendado el diagnóstico de la organización y la elaboración del plan de igualdad es el siguiente:

Miembros de la comisión negociadora y de igualdad (seguimiento)

La COMISIÓN NEGOCIADORA estuvo formado en sus inicios por los siguientes trabajadores y trabajadoras:

POR EMPRESA	POR REPRESENTACIÓN LEGAL TRABAJADORES
ALVARO VARGUES VALENCIA	CAROLINA VALENCIA PARRA
AINHOA HERNANDEZ RAMOS	MARÍA SANTOS QUIROGA
VICTOR BARRIO RUBIO	M ^a ELENA SALAZAR ÁVILA

PEDRO GONZALEZ GIL	M ^a VENANCIA LÓPEZ GONZÁLEZ
YOLANDA HERNANDEZ DE LA TORRE	GIOVANNI GONZÁLEZ HURTADO
JAVIER BERLANGA TALLÓN	WALTER POLO CORNEJO
JAVIER VILAR REY	MELINDA LEYVA PUENTE
JOSE MARIA CALZAS MILLAN	JACKELINE POLO CORNEJO
GEMA MUÑOZ HERRERO	RUTH FIORELLA PEREZ GÓMEZ
MALIKA ABDELKADER MOHATAR	VÍCTOR LÓPEZ LÓPEZ
MARIA DEL CARMEN MARTINEZ	SILVIA DEL REY LASTRA

El día 28 de Septiembre de 2022 se recogen los cambios de dos componentes del Comité de Igualdad. Salen Ainhoa Hernández Ramos y Silvia del Rey Lastra. En su lugar se incorporan María Rueda Cayetano y Quisquella Sánchez Ramírez, quedando la composición del mismo de la siguiente manera:

POR EMPRESA	POR REPRESENTACIÓN LEGAL TRABAJADORES
ALVARO VARGUES VALENCIA	CAROLINA VALENCIA PARRA
MARIA RUEDA CAYETANO	MARÍA SANTOS QUIROGA
VICTOR BARRIO RUBIO	M ^a ELENA SALAZAR ÁVILA
PEDRO GONZALEZ GIL	M ^a VENANCIA LÓPEZ GONZÁLEZ
YOLANDA HERNANDEZ DE LA TORRE	GIOVANNI GONZÁLEZ HURTADO
JAVIER BERLANGA TALLÓN	WALTER POLO CORNEJO
JAVIER VILAR REY	MELINDA LEYVA PUENTE
JOSE MARIA CALZAS MILLAN	JACKELINE POLO CORNEJO
GEMA MUÑOZ HERRERO	RUTH FIORELLA PEREZ GÓMEZ
MALIKA ABDELKADER MOHATAR	VÍCTOR LÓPEZ LÓPEZ
MARIA DEL CARMEN MARTINEZ	QUISQUELLA SANCHEZ RAMIREZ

El día 27 de Febrero de 2023 se recoge el cambio del Comité de Igualdad: sale Carolina Valencia Parra y en su lugar se incorpora Martha Salazar de Molón

Funciones asociadas a la comisión

Para un adecuado funcionamiento, en el momento de constitución de la Comisión Negociadora, se aprobó un acta donde se recogen acuerdos para regular su funcionamiento. No obstante, ello, a efectos de mayor detalle y comprensión, así como por motivos de transparencia y publicidad, recogemos las funciones asociadas a la misma, sirviendo a título enunciativo que no limitativo:

- Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
- Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación de este.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
- Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Colaborar en la implantación y control de protocolos para la defensa y erradicación de conductas sexistas, de acoso sexual o en razón del sexo, o acoso moral.
- Velar por el cumplimiento del Principio Universal de No Discriminación.

Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Es un órgano paritario, formado por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores y trabajadoras. El objetivo de esta Comisión es crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y nuevas medidas

que se adopten a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de ambas partes.

El seguimiento y evaluación del Plan, lo realizará la Comisión de Seguimiento, que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas, y que estará formada por los mismos componentes que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, dando continuidad y ostentando un perfecto conocimiento de aquel.

Además, impulsará acciones de:

- Información y sensibilización de la plantilla
- Apoyo y/o realización del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Dicha Comisión velará por asegurar que se cumplan las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento estará formada por los siguientes trabajadores y trabajadoras:

POR EMPRESA	POR REPRESENTACIÓN LEGAL TRABAJADORES
ALVARO VARGUES VALENCIA	MARTHA SALAZAR DE MOLON
MARIA RUEDA CAYETANO	MARÍA SANTOS QUIROGA
VICTOR BARRIO RUBIO	M ^a ELENA SALAZAR ÁVILA
PEDRO GONZALEZ GIL	M ^a VENANCIA LÓPEZ GONZÁLEZ
YOLANDA HERNANDEZ DE LA TORRE	GIOVANNI GONZÁLEZ HURTADO
JAVIER BERLANGA TALLÓN	WALTER POLO CORNEJO
JAVIER VILAR REY	MELINDA LEYVA PUENTE
JOSE MARIA CALZAS MILLAN	JACKELINE POLO CORNEJO
GEMA MUÑOZ HERRERO	RUTH FIORELLA PEREZ GÓMEZ
MALIKA ABDELKADER MOHATAR	VÍCTOR LÓPEZ LÓPEZ
MARIA DEL CARMEN MARTINEZ	QUISQUELLA SANCHEZ RAMIREZ

Funciones de la Comisión de Seguimiento

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas, que en su caso serán objeto de tratamiento en el órgano competente

Funcionamiento

La Comisión de Seguimiento se reunirá semestralmente, salvo convocatoria extraordinaria convocada por alguna de las partes, para evaluar la eficaz implantación del Plan de Igualdad y proponer en caso de considerarse oportuno, nuevas medidas y líneas de actuación.

Dichas reuniones se celebrarán previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, serán preferentemente en horario laboral.

El domicilio de reunión y a efectos de notificaciones y convocatorias, queda fijado en Avda. Pedro Díez 30, 1º, 28019 Madrid.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento la empresa se compromete a facilitar los medios precisos:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones
- Material preciso para ellas

VI. SEGUIMIENTO

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados es independiente a la obligación prevista para la empresa en el artículo 47 de la mencionada norma y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

Concretamente, la fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará de manera semestral y facilitará información sobre posibles necesidades y / o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

En la fase de seguimiento, se deberá recoger información sobre:

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

VII. EVALUACIÓN

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones, además de para la detección de obstáculos y reajuste de acciones.

La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- Evaluación previa (se corresponde con el diagnóstico)
- Una evaluación intermedia POR SEMESTRE.
- Al finalizar cada año de vigencia del Plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.
- Durante el último año de ejecución del Plan, se realizará el informe final.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se tendrán en cuenta:

A) Evaluación de resultados:

- el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan
- nivel de corrección de las desigualdades
- grado de consecución de los resultados obtenidos

B) Evaluación del proceso:

- grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones
- tipo de dificultades y soluciones incorporadas
- modificaciones introducidas en el desarrollo del plan

C) Evaluación de impacto

- grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la organización
- reducción de desequilibrios en la participación de mujeres y hombres
- cambios producidos en la gestión de la organización en general

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad serán realizados por la Comisión de Seguimiento del Grupo Los Nogales.

VIII. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al V Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC V); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y, en su caso, arbitraje, establecidos por el servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

En caso de conflicto, las partes estarán sujetas a lo indicado en la Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial) y por extensión en su aplicación al Órgano competente de la Comunidad de Madrid sometido al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid (ILCM) y en su Reglamento

IX. MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En materia de modificación del Plan de Igualdad resulta de aplicación lo establecido en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020.

Así, el presente Plan podrá ser revisado y modificado, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento periódico, evaluación intermedia o evaluación final.
- 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 compañía.
- d. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la compañía, 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 compañía 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 de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

X. DIFUSION Y DIVULGACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el objetivo de dar a conocer la política de la Organización en materia de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, y asegurarse de que todas las personas trabajadoras de la compañía conocen el presente Plan de Igualdad, se realizará la siguiente campaña de comunicación:

- Emitir un comunicado a la plantilla informando del compromiso de la compañía con los principios de igualdad, igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y no discriminación por razón de sexo.
- Emitir un comunicado a todos los profesionales empleados por la compañía a través del Portal del Empleado, informando de la aprobación del presente Plan de Igualdad y de que el mismo estará a su disposición en el Portal del Empleado.
- Publicar la aprobación y entrada en vigor del Plan de Igualdad en los tablones de anuncios, la revista interna, página web e intranet de la compañía.
- Difundir el Plan de Igualdad a las nuevas incorporaciones en la compañía.
- Informar a toda la plantilla de los derechos relacionados con la igualdad, y la no discriminación en cualquiera de sus manifestaciones.

De este modo, se garantiza el acceso al presente Plan de Igualdad, a la información que de él se desprende y a su contenido, así como a la consecución de sus objetivos.

XI. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor en el día de su aprobación por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, esto es desde el 10 de marzo de 2023

Vigencia del Plan de igualdad

La vigencia del presente Plan de Igualdad será de tres años y medio años desde la firma del documento, el 10 de marzo de 2023, hasta el día 9 de septiembre de 2026.

El presente Plan se configura como un conjunto de medidas dinámicas y de finalidad cambiante, debiendo adaptarse a la realidad que cada momento, durante el periodo

de vigencia, debiendo negociarse uno nuevo que permita la continuidad de las políticas de Igualdad de la empresa.

En consonancia con lo anterior, Los Nogales realizará evaluaciones de seguimiento periódicas (carácter anual), comprometiéndose a convocar al Comisión Negociadora para la negociación de un nuevo Plan, seis meses antes de la finalización de la vigencia del mismo.