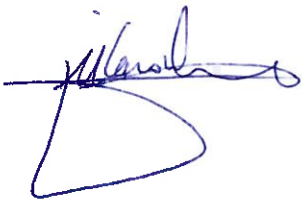
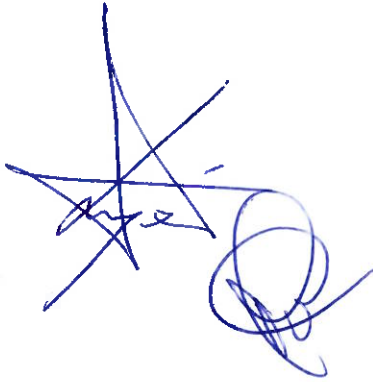


Plan de Igualdad Rivas-Vaciamadrid Empresa Municipal de Servicios, S.A.

Diciembre de 2022

A 16 de diciembre de 2022



1. INTRODUCCIÓN:	iE
rror! Marcador no definido.	
2. CONSIDERACIONES GENERALES:	4
2.1 Normativa de aplicación	5
3. CONDICIONES GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD:	6
3.1 Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:	7
3.2 Ámbito de aplicación, duración y vigencia:	8
3.3 Dotación presupuestaria del Plan de Igualdad:	8
4. CONCLUSIONES DEL INFORME DE DIAGNÓSTICO:	8
4.1 Conclusiones del informe de diagnóstico:	8
4.2 Resultado de la Auditoría Retributiva:	13
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD. MEDIDAS DE MEJORA ADOPTADAS:	14
5.1 Medidas aprobadas, medios y recursos para su implantación, seguimiento y evaluación, plazo para su implantación e indicadores de seguimiento:	14
5.2 Cronograma resumen de las medidas propuestas:	38
6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA:	39
6.1 Fase de seguimiento del Plan de Igualdad:	39
6.2 Constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad:	40
6.3 Funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad:	40
6.4 Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad:	41
6.5 Procedimiento para solventar discrepancias:	41
6.6 Formación para la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad:	41



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom.

1. INTRODUCCIÓN.

La igualdad entre hombres y mujeres 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 ambos sexos y la eliminación de las desigualdades entre ellos 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 del mismo texto normativo 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.

En cumplimiento de ello, el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (en adelante, "Ley Orgánica 3/2007"), establece que las empresas quedan obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

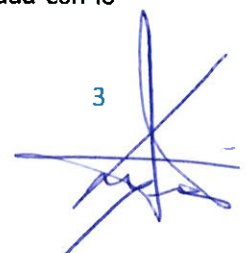
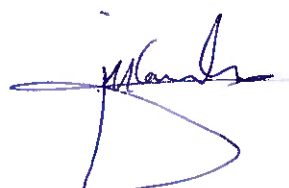
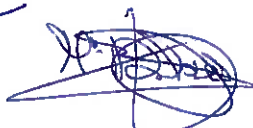
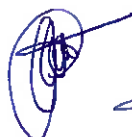
Asimismo, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante, "Real Decreto-ley 6/2019") y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (en adelante, "Real Decreto 901/2020"), recogen una serie de obligaciones en materia de igualdad, que afectan entre otras, al contenido de la propia Ley Orgánica 3/2007. En concreto, las medidas aprobadas por estas normas tienen el claro objetivo de garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, a través del desarrollo de los planes de igualdad.

A ello se le suma el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (en adelante, "Real Decreto 902/2020"), en el cual se establecen medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, sirviéndose especialmente para ello del registro retributivo.

En este sentido, el Plan de Igualdad de **Rivas-Vaciamadrid Empresa Municipal de Servicios, S.A.** (en adelante denominada como "**Rivamadrid**", la "**Empresa**" o la "**Empresa**"), se inscribe en el marco del cumplimiento de la legalidad vigente, en particular de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007.

Esta norma define el Plan de Igualdad como "un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo".

Para dar cumplimiento a dicho mandato, se ha realizado un diagnóstico de situación, negociado entre la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras (en adelante, denominada como "**la parte social**" o "**la RLPT**") y, sobre las materias relativas a las condiciones de trabajo y acceso al empleo, retribución, promoción y formación, ordenación del tiempo y de trabajo, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, y violencia de género de conformidad con lo estipulado en el Real Decreto 901/2020.



Igualmente, en cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, se ha elaborado la correspondiente auditoría retributiva, procediéndose a la evaluación de los puestos de trabajo de igual valor, conforme a lo preceptuado en la citada norma.

A lo largo del proceso de negociación mantenido entre Rivamadrid y la RLPT, las partes han revisado y consensado el contenido del diagnóstico de situación, auditoría salarial, registro retributivo y Plan de Igualdad.

Ello ha permitido conocer la realidad de Rivamadrid en materia de igualdad y conciliación, detectar necesidades, definir objetivos de mejora y diseñar una serie de medidas para su consecución. Tales medidas se integran en el presente Plan de Igualdad.

2. CONSIDERACIONES GENERALES:

Rivamadrid inició sus actividades en España el 29 de marzo de 2001 y fue inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, al Tomo 33.812, Folio 173, Sección 8, Hoja 278191.

El Número de Identificación Fiscal de la sociedad es A-82963968 y su domicilio social se encuentra situado en calle Mariano Fortuny, 2, 28522, Rivas Vaciamadrid. El CNAE principal de su actividad es el 3811: "Recogida de residuos no peligrosos".

El objeto social de la Empresa está constituido por la recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria, limpieza de colegios, edificios e instalaciones deportivas públicas y la construcción, limpieza y mantenimiento de parques y jardines, alquiler de oficinas, consejería y servicios auxiliares, así como servicios generales a la comunidad

Actualmente, **Rivamadrid dispone de 1 centro de trabajo ubicado en Madrid y tiene una plantilla total (a 31 de diciembre de 2020) de 590 personas trabajadoras, de los cuales 271 son mujeres (46%) y 319 son hombres (54%).**

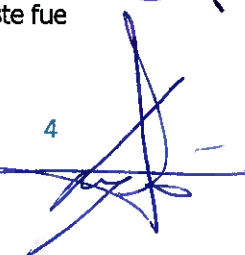
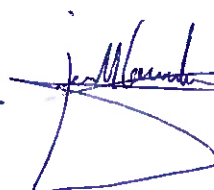
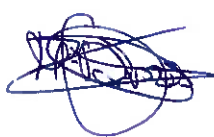
Rivamadrid se configura como una empresa municipal de servicios que se encarga de tareas tan esenciales en el día a día como la recogida de residuos, limpieza de calles y plazas, el mantenimiento y limpieza de los parques y jardines y la limpieza de los colegios públicos y los edificios institucionales y privados, mantenimiento de viviendas de la EMV, servicio de grúa municipal, gestión del servicio bici, la reparación en taller de vehículos de Empresa y oficiales, todo ello en la ciudad de Rivas Vaciamadrid.

Por otro lado, como sociedad participada por un organismo público, Rivamadrid se halla sujeta a la normativa de contratación del Sector Público a la hora de tramitar los contratos de suministro, obra y servicios para la empresa.

Como se ha expuesto anteriormente, la Empresa, en aras a garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, así como el principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, decidió iniciar los trámites necesarios para configurar un Plan de Igualdad de aplicación a todos sus empleados y empleadas.

A tal fin, se procedió, en primer lugar, a la elaboración del Informe Diagnóstico al que alude el Real Decreto 901/2020 y se proporcionó al departamento de Recursos Humanos de la Empresa distintos documentos de recogida de información relativos a información cuantitativa y cualitativa.

Como se ha explicado anteriormente, una vez finalizado el diagnóstico de situación, en el que se incluía la auditoría retributiva contemplada en el Real Decreto 902/2020, el contenido de éste fue aprobado por la RLPT y la Empresa.



Por tanto, todos los datos, estadísticas e información contenida en este Plan de Igualdad ha de entenderse referida a la situación de la Empresa a:

- **Diciembre de 2020**, en lo que se refiere, por ejemplo, a información general sobre la plantilla de Rivamadrid.
- **Enero de 2020 a diciembre de 2020**, en lo referente a, por ejemplo, los datos cuantitativos en materia de selección y contratación, y finalizaciones de contratos.
- **Año 2020**, como, por ejemplo, en materia de formación.

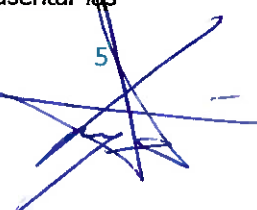
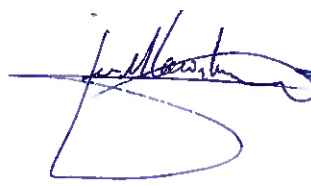
2.1. Normativa de aplicación.

Las relaciones laborales de Empresa se han venido rigiendo por el Convenio colectivo de la empresa Rivas-Vaciamadrid Empresa Municipal de Servicios, Sociedad Anónima (Resolución de 16 de abril de 2018, publicada en el BOE el 26 de mayo de 2018 – Código de Convenio nº 28013412012006) y, asimismo, por el resto de la normativa laboral aplicable.

Sin perjuicio de lo anterior, recientemente se ha firmado junto con la representación legal de las personas trabajadoras un nuevo convenio colectivo de empresa para los años 2021-2025 que, actualmente, resulta ya de aplicación a la plantilla de la Empresa.

Adicionalmente, existen códigos, acuerdos que también rigen las relaciones laborales de la plantilla de la Empresa. En concreto, se trata de los siguientes:

- **Código de Conducta Compliance en materia laboral**, que recoge todo un abanico de directrices dirigidas a garantizar una gestión eficaz de los recursos humanos de la Empresa. El objetivo de este Código, de conformidad con lo estipulado en su misma redacción, es definir, diseñar y difundir un modelo de gestión de recursos humanos que permita captar y mantener el talento, así como fomentar el crecimiento personal y profesional de las personas en plantilla.
- **Código Ético**, fechado en 24 de julio de 2019. Este documento tiene por objeto identificar aquellos principios y valores que rigen el funcionamiento y las relaciones en el seno de Rivamadrid en aras de conservar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todas las personas trabajadoras, así como de evitar cualquier tipo de conducta vulneradora de los derechos fundamentales de las mismas. En consonancia con ello, Rivamadrid expresa, en este Código, su firme compromiso con el principio de igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, y de no discriminación por razón de género, raza, condición social o sexual, estado civil, religión, afiliación sindical o cualquier otra circunstancia.
- **Código de Prevención y Actuación Frente al Acoso**, se trata de un documento en el cual se recogen una serie de disposiciones enfocadas a prevenir todas las modalidades de acoso y a procurar su erradicación mediante el establecimiento de un conjunto de medidas de prevención y un protocolo de actuación en caso de denuncia. Con este Código, la Empresa se compromete a trabajar en la implantación de políticas y a informar, en todos los niveles de organización de la sociedad, sobre las normas y valores que promueve en aras de conservar entornos laborales positivos y libres de acoso.
- **Código de buen Gobierno y responsabilidad social corporativa**. Integra las mejores prácticas corporativas en materia de transparencia, gobernabilidad y control con el fin de generar confianza en los grupos de interés y en el mercado en general. Asimismo, recoge los principios básicos que suponen los pilares sobre los que se deben asentar las



políticas de buen gobierno de Rivamadrid en calidad de empresa pública.

- **Otros acuerdos suscritos con la RLPT en materias de condiciones laborales:** Adicionalmente a los acuerdos anteriores, la Empresa y la representación legal de las personas trabajadoras también han suscrito numerosos acuerdos en otras materias laborales, tales como, formación, tiempo de trabajo, vacaciones, libranzas, etc. Respecto de los acuerdos antes citados, es importante destacar que todos ellos suponen mejoras a la regulación establecida en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo de aplicación en la Empresa.

3. CONDICIONES GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

Rivamadrid ha incorporado en su cultura y práctica empresarial los valores que, en materia de igualdad, inclusión y diversidad, han de regir las relaciones laborales de la Empresa.

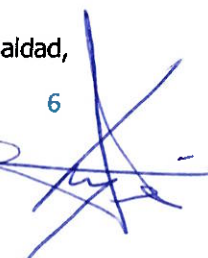
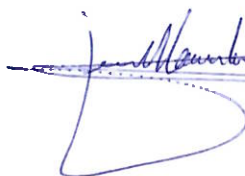
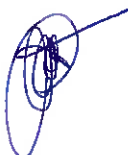
En este sentido, la Empresa se muestra comprometida en respaldar el desarrollo y consolidación de políticas, medidas e iniciativas que garanticen la igualdad de oportunidades en la organización, a través de una serie de principios básicos de actuación en materia de Diversidad e Igualdad:

- Rivamadrid cree firmemente en que la gestión de los recursos humanos debe venir presidida por el **respeto a la diversidad, la igualdad de oportunidades y no discriminación**, y la alineación de los intereses de los/as profesionales con los objetivos estratégicos de la Empresa.
- **Consolidar una cultura de respeto a las personas y unos comportamientos favorables y abiertos a la diversidad** ante cualquiera de los grupos de interés de la Empresa.
Y por otro lado, **evitar cualquier tipo de discriminación laboral** en los ámbitos del acceso al empleo, promoción, clasificación profesional, formación, retribución, conciliación de la vida laboral y personal y demás condiciones laborales.
- **Rechazar cualquier manifestación de acoso en el trabajo, así como cualquier comportamiento violento u ofensivo hacia los derechos y dignidad de las personas.** El respeto por las personas es una responsabilidad de toda la organización a nivel global y se extiende tanto a las relaciones entre los empleados y empleadas, como a las relaciones de la plantilla con el personal conductor, clientela, personal colaborador o proveedor y demás grupos de interés en las relaciones de los/as empleados/as. Todos deben contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.

En este sentido, Rivamadrid declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la inclusión, la diversidad, y la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, o cualquier otro motivo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos.

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, la Empresa asume el principio de igualdad de oportunidades.

Los principios enunciados han sido los que han inspirado las medidas que, en materia de igualdad,



se recogen en el presente Plan de Igualdad, de tal forma que el mismo sirva como punto de partida para llevar a cabo mejoras con respecto a la situación presente de la Empresa, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en Rivamadrid.

3.1. Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:

Para el desarrollo del presente Plan de Igualdad, así como de las medidas incluidas en el mismo, la Empresa, junto con la parte social, han llevado a cabo un procedimiento de negociación colectiva, de conformidad con lo dispuesto por la Ley 3/2007 y el Real Decreto 901/2020.

En concreto, dichas medidas han sido acordadas por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Rivamadrid, constituida con el fin de desarrollar y consensuar un marco normativo que, en materia de igualdad, rija las relaciones laborales existentes entre la Empresa y sus empleados y empleadas.

Dicha Comisión Negociadora ha quedado compuesta por un total de 13 miembros con la siguiente distribución:

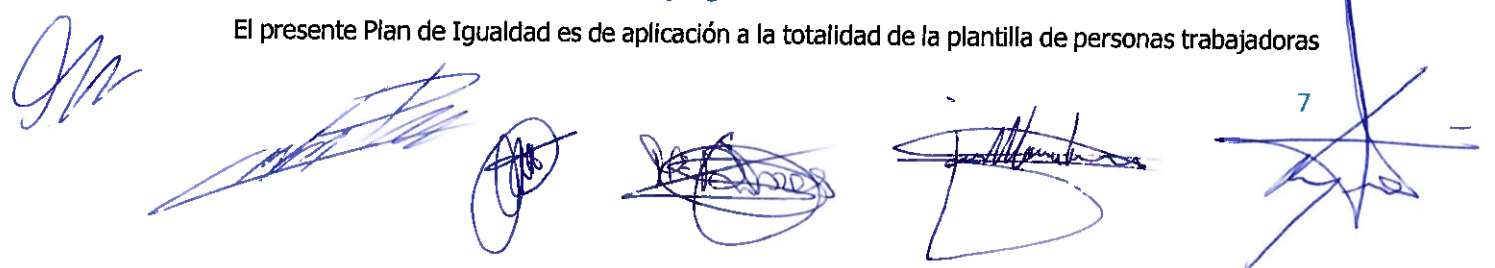
- Por la parte empresarial, las siguientes personas:
 - Dña. Olga Lupión (Directora de RRHH).
 - D. Juan Aguilera (Técnico RRLL).
 - D. Alejandro Mercado Rodríguez (limpiador de edificios).
 - Dña. Mariela Castro (RRHH).
 - D. Francisco Artacho Sánchez (Asesor).

- Por la parte social, como representantes legales del centro de trabajo y asesores/as de los mismos, las siguientes personas:
 - D. Gustavo Villaboy (Delegado sección CGT).
 - Dña. Laura Calderón (Delegada sección UGT).
 - Dña. Yolanda Guzmán (Delegada sección CC.OO).
 - Dña. Raquel Hijosa Carracedo (Asesora CC.OO).
 - Dña. Elena Fernández Cobo (Asesora Co.bas)
 - Dña. Pilar León (Delegada sección Co.bas)
 - D. Mariano Martín de Hijas (Delegado sección SIPRA).
 - Dña. Beatriz Álvaro (Asesora SIPRA).
 - D. Juan Manuel Cascón (Asesor UGT).

Sin perjuicio de la anterior constitución de la Comisión Negociadora, y tal y como ha quedado acreditado en las diferentes Actas celebradas durante el proceso negociador, a lo largo del mismo se han podido producir algunas modificaciones/alteraciones en su composición como consecuencia de la imposibilidad de acudir a ciertas reuniones de la misma por parte de determinados miembros que la componían inicialmente, lo que ha determinado que hayan producido algunas sustituciones.

3.2. Ámbito de aplicación, duración y vigencia:

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla de personas trabajadoras



vinculadas a la Empresa mediante una relación laboral por cuenta ajena que presta servicios en el centro de trabajo de la Empresa ubicado en Rivas-Vaciamadrid.

Asimismo, el presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras que se incorporen en la Empresa durante su periodo de vigencia para prestar sus servicios en el centro de trabajo de la oficina de Rivas-Vaciamadrid o en cualquier otro centro de trabajo adicional a éste que pudiera abrir la Empresa durante la vigencia del presente Plan de Igualdad.

Además, será de aplicación a aquellas personas que presten sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo a través de contratos de puesta a disposición.

El presente Plan de Igualdad tendrá una duración de 4 años extendiéndose su vigencia desde 16 de diciembre de 2022 al 16 de diciembre de 2026, sin perjuicio de que sus medidas se prorroguen y serán aplicadas hasta que el Plan sea sustituido por otro nuevo.

3.3. Dotación presupuestaria

Para la implementación de las distintas medidas recogidas en el presente Plan de Igualdad, se estará a las dotaciones presupuestarias que resulten de aplicación en cada materia -formación, comunicación interna, masa salarial, etc.- teniendo en cuenta las citadas medidas.

4. CONCLUSIONES DEL INFORME DE DIAGNOSTICO

Con el objetivo de definir las medidas concretas a adoptar por la Empresa dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, se ha llevado a cabo un informe diagnóstico negociado con la RLPT integrante de la Comisión Negociadora, todo ello de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto-ley 6/2019 y el Real Decreto 901/2020.

Este diagnóstico previo ha servido como herramienta para el desarrollo de la estrategia necesaria para garantizar y mejorar la transversalidad de género en Rivamadrid, llevándose a cabo un análisis y valoración detallados en materia de igualdad de trato y oportunidades.

4.1. Conclusiones del informe de diagnóstico:

Caracterización de la Plantilla

- La Empresa, a fecha de **31 de diciembre de 2020**, cuenta con **1 único centro de trabajo (ubicado en C/ Mariano Fortuny 2, 28522, Rivas Vaciamadrid, Madrid)** y tiene una **plantilla total de 590 trabajadores y trabajadoras, de los cuales 271 son mujeres (46%) y 319 son hombres (54%)**.
- Esta plantilla destaca por: (i) Ser una plantilla **bastante igualitaria**, ya que sobre un total de 590 personas trabajadoras, **271 son mujeres (46%) y 319 son hombres (54%)**, (ii) **Contar con una edad media de 49 años**, siendo la edad media de las mujeres (51 años) ligeramente superior a la edad media de los hombres (47 años), (iii) Contar con una antigüedad media en la Empresa de 11,84 años, siendo la media de antigüedad de las mujeres (11,91 años) superior a la de los hombres (11,77 años), (iv) **Una amplia mayoría de las personas trabajadoras se encuentra vinculada a la Empresa mediante una relación laboral de naturaleza indefinida**, en concreto, 464 personas trabajadoras, es decir, un 79% de la plantilla (212 mujeres y 252 hombres), (v) **Una gran mayoría de las personas trabajadoras prestan sus servicios en régimen de jornada completa**, en concreto, 409 personas trabajadoras, es decir, un 69% de la plantilla (154 mujeres y 255 hombres), (vi) **La igualdad en las condiciones de jornada y de contratación - naturaleza indefinida- entre hombres y mujeres, sin que el sexo sea un elemento de distinción.**

Información sobre la imagen interna y externa de la Empresa

- En lo que se refiere a la **comunicación interna**, uno de los principales recursos de los que dispone la Empresa es el **Portal del Empleado**. Esta plataforma se configura como el vehículo principal de comunicación entre la Empresa y sus trabajadores/as.
- Adicionalmente, y **en materia de prevención del acoso**, Rivamadrid ha implementado **todo un abanico de canales de comunicación que la Empresa pone a disposición de las personas trabajadoras que se sientan acosadas o tengan conocimiento de una presunta situación de acoso**. Estos canales son los siguientes: (i) Canal Ético, Buen Gobierno & Compliance; (ii) Comisión de Igualdad; (iii) responsable de PRL, (iv) Comisión de prevención del acoso; (v) Comisión de Seguridad y Salud; (vi) CCO, (vii) responsable de Recursos Humanos; (viii) superior directo de la persona trabajadoras, y (ix) RLPT.
- Igualmente, es importante destacar que Rivamadrid cuida especialmente el uso de un **lenguaje neutro, desde una perspectiva de género, en todas sus comunicaciones y políticas** ("Código de prevención y actuación frente al acoso"; "Código de conducta compliance en materia laboral"), **usando por ejemplo referencias tipo "las personas o profesionales", y fomentando el uso del mismo entre las personas trabajadoras que integran su plantilla**.
- Finalmente, y en lo que se refiere a la **comunicación externa**, y de conformidad con el "Código de Conducta Compliance en materia laboral", Rivamadrid establece una **serie de valores y pautas de actuación (principio de igualdad y no discriminación, conciliación, etc.)**.

Selección, Contratación y Finalización de contratos

- La visión y los valores de Rivamadrid la llevan a apostar firmemente por el **desarrollo profesional de sus trabajadores y trabajadoras**. En este sentido, el órgano de gobierno de Rivamadrid **considera la profesionalidad de su equipo humano un activo estratégico**, entendiendo así que el personal profesional son el elemento clave para alcanzar los objetivos y poner en práctica los valores corporativos. En línea con este pensamiento, Rivamadrid ha elaborado e implementado un **Código de Conducta de Compliance en materia laboral en el que recoge una serie de directrices dirigidas a constituir una base sólida para un comportamiento ético, valoración digna del trabajo y de las relaciones laborales**.
- Asimismo, Rivamadrid se ha dotado de unas reglas de movilidad interna (traslados y promociones) que guían de forma objetiva las carreras profesionales. **No obstante, se detecta la necesidad de mejora para conseguir que estas trayectorias y oportunidades se rijan por los principios de igualdad, mérito y capacitación**. En este contexto, existe el compromiso en el convenio colectivo de avanzar en el desarrollo de un nuevo Plan Director que fomente la transversalidad de movimiento, la descripción de puestos más evolucionada de forma acorde a la actividad de la Empresa, con un estudio de valor y retribución, y una capacitación que evite barreras a desarrollo y fomenten la igualdad de oportunidades.
- Finalmente, Rivamadrid ha desarrollado y observa celosamente, en el marco de la selección y contratación profesional, un abanico de **principios básicos de actuación**. Entre ellos, podemos destacar (i) el desarrollo de un **proceso de selección homogeneizado**, (ii) la presentación a la candidatura de una **oferta de valor competitiva** que implique no sólo una retribución competitiva, sino también un **entorno de trabajo basado en la igualdad de oportunidades que garantice un equilibrio entre la vida personal y la profesional**, (iii) la **apuesta por la contratación indefinida**, o (iv) el seguimiento de profesionales que intervienen en los procesos de selección y contratación con el objetivo de **asegurar su objetividad e imparcialidad en las diferentes fases del procedimiento**.
- En virtud de cuanto antecede, resulta claro que la política de selección observada por la Empresa **preserva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en materia de selección y contratación**.
- De un total de **373 personas trabajadoras incorporadas directamente a la plantilla de la Empresa en el último año, 206 eran hombres (55%) y 167 mujeres (45%)**.
- **En el último año han tenido lugar un total de 231 bajas, de las cuales, 96 eran**

mujeres (un 42%) y 135 hombres (un 58%), siendo la principal causa, la finalización de contratos temporales (208 casos, de los cuales 85 fueron mujeres - 41% -, y 123 hombres - 59% -).

Formación

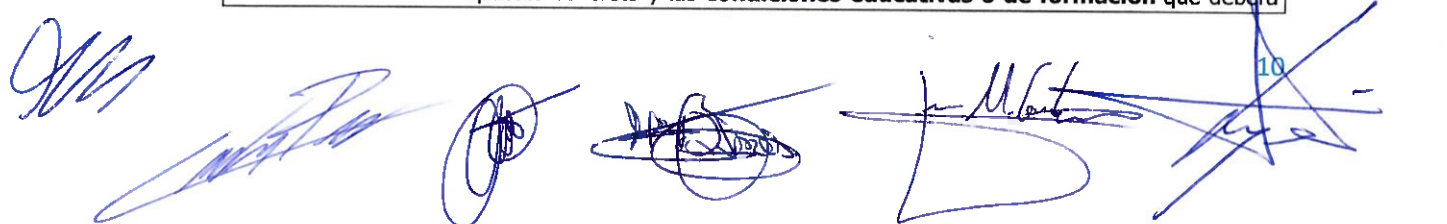
- En primer lugar, conviene señalar que para Rivamadrid la formación de sus trabajadores y trabajadoras ocupa una posición preeminente dentro de su visión de Servicio Público. En este sentido, uno de los aspectos fundamentales de la gestión global del talento en la Empresa es el fomento de la formación de la plantilla; formación que se plantea e implementa con arreglo a una serie de principios fundamentales, como por ejemplo: (i) el establecimiento de un marco conceptual en virtud del cual **las acciones formativas traigan consigo una transformación cultural interna, un mayor sentimiento de pertenencia, y un incremento en la motivación e ilusión de las personas trabajadoras por desarrollar proyectos exitosos, así como por aportar valor a un servicio de calidad a la ciudadanía;** (ii) la puesta en marcha de **programas y planes de formación que favorezcan el perfeccionamiento profesional** para el desempeño del puesto de trabajo y la **adaptación de los nuevos profesionales** a las exigencias de las encomiendas del entorno del ámbito público y al valor a la ciudadanía con la prestación del servicio; (iii) **el progreso hacia nuevas metodologías de formación**, a saber: formación online, talleres o sesiones colaborativas, o (iv) **esfuerzo y compromiso por que los programas de formación se planteen desde la óptica y con la perspectiva del respeto a los derechos humanos y a la igualdad de género.**
- Asimismo, la Empresa ha elaborado e implementado **un plan de formación anual en el que se abarcan todas las áreas de competencia necesarias** para asumir un papel cada vez más eficaz en la gestión del mantenimiento de la ciudad. Como parte de este plan, Rivamadrid ofrece **formación técnica de servicios** con objeto de garantizar un conocimiento adecuado del manejo y empleo de la maquinaria oportuna, y de las técnicas de actuación, así como de los sistemas y tecnología presentes en la Empresa. Igualmente, el Plan incluye formación dirigida a lograr la **especialización de los trabajadores/as en los distintos oficios, y formación en habilidades y cultura.**

Promoción

- En primer lugar, conviene apuntar que para Rivamadrid es fundamental la gestión y promoción del talento. En este sentido, Rivamadrid asume, cada vez en mayor medida, una actuación planificada dirigida a **(i) capacitar a sus profesionales, (ii) identificar su talento para impulsar su desarrollo y (iii) digitalizar sus procesos a través de una formación adecuada y de la implementación de medios y herramientas** que ayuden, no sólo a favorecer el crecimiento de empresa, sino especialmente a aportar mayor valor en sus respuestas a la ciudadanía.
- Por último, cabe señalar que en último año han promocionado en la Empresa un total de **19 personas trabajadoras, de las cuales 4 eran mujeres (21%) y 15 hombres (79%).**
- Asimismo, se han realizado en el año 2020 un total de 37 evaluaciones a los **mandos intermedios, personal técnico y de dirección.** Ello representa un 6,3% de la plantilla. Estas evaluaciones se han practicado con una frecuencia trimestral.

Clasificación profesional y agrupaciones de trabajo de igual valor

- El sistema de clasificación profesional seguido por Rivamadrid es el que se indica en el Convenio Colectivo de aplicación en la Empresa (**Convenio colectivo de la empresa "Rivas-Vaciamadrid Empresa Municipal de Servicios, S.A.**). En dicha norma convencional se definen un total de **9 grupos profesionales** (numerados del 0 al 8), que permiten la clasificación de cada persona trabajadora en un grupo u otro en función de las características y aptitudes propias de su puesto de trabajo. Así, en cada agrupación de puestos de trabajo de igual valor se analiza la **naturaleza de las funciones** del puesto concreto y las **condiciones educativas o de formación** que deberá



reunir la persona trabajadora que ocupe esa posición en cuestión.

- Los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo se atienen a criterios objetivos, de manera que (i) **no son discriminatorios por razón del género, ni directa ni indirectamente, así como tampoco aplican ningún sesgo de género**, (ii) todos los conceptos contenidos en ellos utilizan un **lenguaje neutral**, entendiéndose como tal la utilización del género neutro. Asimismo, los factores de valoración hacen referencia al puesto y no al ocupante, por lo que **ni la persona ni el género se tienen en cuenta**, (iii) permiten identificar los puestos de igual valor al obtener como resultado una clasificación de los mismos dentro de **agrupaciones que tienen un mismo valor para la organización**, (iv) **los puestos agrupados en cada agrupación son homogéneos**, dando cumplimiento así al requerimiento normativo de que las agrupaciones actúen como agregadores de puestos de igual valor, (v) todos los puestos de la Empresa están **clasificados de forma objetiva y libre de sesgos de género**, determinando el valor del puesto y su contenido, con independencia de la persona que ocupa el mismo.
- Por otro lado, **de un total de 9 agrupaciones de trabajo de igual valor, en 8 de ellas hay presencia tanto de hombres como de mujeres**. En concreto, si nos centramos en estas 8, vemos que en 4 agrupaciones de trabajo de igual valor ("Grupo 1 – Personal directivo", "Grupo 3 – Técnicos/as Diplomados/as", "Grupo 4 – Técnicos/as medios / Mandos intermedios" y "Grupo 8 – Operarios/as 2"), **la diferencia entre ambos sexos es más significativa, ya que hay una mayor presencia de mujeres que de hombres**.
- Por otro lado, nos encontramos que **únicamente existe 1 agrupación de trabajos de igual valor en la que solo hay presencia masculina y no femenina** (en concreto, el "Grupo 0 – Gerencia"). Al respecto, nótese que ese puesto es unipersonal.

Condiciones de trabajo

- En primer lugar, cabe destacar que, **el porcentaje de parcialidad en Rivamadrid es relativamente bajo ya que, del total de plantilla a fecha de 31 de diciembre de 2020 (590 trabajadores y trabajadoras), 409 personas trabajadoras (69%) estaban contratadas a tiempo completo, siendo 154 mujeres (38%) y 255 hombres (62%)**. Del lado contrario, 181 personas (31%) estaban contratadas a jornada parcial, siendo 117 mujeres (65%) y 66 hombres (35%).
- En el último año **no han tenido lugar adecuaciones del puesto de trabajo de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, ni suspensiones del contrato de trabajo por riesgos durante el embarazo o la lactancia**. Igualmente, en el último año **1 trabajadora embarazada ha comunicado su estado al servicio de prevención de la Empresa**.
- En el último año, han tenido lugar las siguientes **suspensiones de contratos de trabajo**: (i) **338 incapacidades temporales** de personas trabajadoras, de las cuales 162 han sido mujeres y 176 han sido hombres, y (ii) **4 suspensiones por nacimiento de hijo/a en concreto, 3 hombres y 1 mujer**.
- En el último año **se han acogido a la reducción de su jornada de trabajo 3 personas trabajadoras, en concreto 3 mujeres**. Las solicitudes fueron realizadas por cuidado de menores.
- En el último año se han producido **algunas ausencias injustificadas** al trabajo por parte de personas trabajadoras de la Empresa que, en algunos casos, y ante la inexistencia de justificación alguna, han sido objeto de sanciones (tramitación de 4 expedientes sancionadores por esta causa, todos ellos, relativos a trabajadores).
- **En el periodo de tiempo comprendido entre enero de 2020 y diciembre de 2020, Rivamadrid no ha procedido a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de ninguna persona trabajadora**.
- Rivamadrid **no ha recurrido a la contratación de personas trabajadoras a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETTs) en el último año**.
- La Empresa **no ha llevado a cabo procesos de inaplicación de condiciones de trabajo**

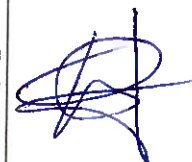
previstas en el Convenio Colectivo aplicable.

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

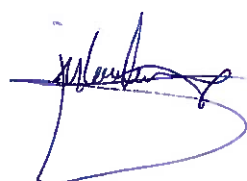
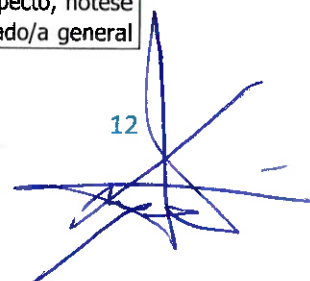
- La actuación de Rivamadrid y, más concretamente, la política de igualdad de oportunidades y conciliación de la Empresa, se rigen por un conjunto de principios entre los que encontramos: (i) el **respeto a la diversidad entre profesionales en plantilla**, promoviendo la no discriminación por motivo de raza, edad, sexo, estado civil, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social; (ii) el **respeto del principio de igualdad de oportunidades**, evitando que profesionales con vínculos familiares o personales análogos ocupen puestos que dependan directamente de profesionales con los que estén vinculados; (iii) la **promoción de la igualdad de género, especialmente en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo**, como manifestación de la realidad social y cultural; (iv) la **implantación de medidas de conciliación que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar de sus profesionales**, y faciliten el mejor equilibrio entre ésta y sus responsabilidades laborales, y (v) la implementación de medidas dirigidas a fomentar el **respeto del tiempo de descanso de sus profesionales**, así como a evitar, en la medida en que ello sea posible, las comunicaciones profesionales fuera del horario laboral.
- Asimismo, conviene apuntar que Rivamadrid en su Convenio de aplicación ha apostado por **incrementar notablemente los permisos y licencias que el ET contempla**, así como ha **introducido muchos otros nuevos** con el firme propósito de favorecer la conciliación de sus trabajadores/as.
- Por otro lado, debe señalarse que **tanto las mujeres como los hombres hacen uso de los mecanismos o herramientas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**. En este sentido, de conformidad con la información facilitada por la Empresa en el documento "Memoria de Actividad 2020", **78 personas trabajadoras de un total de 590 (13%) pudieron disfrutar, en el 2020, de 334 horas de conciliación** para el cuidado responsable de menores y mayores. **De esas 78 personas, 56 fueron hombres (239,78 horas) y 22 mujeres (94,22 horas)**.
- Por otro lado, si atendemos a los datos de **los permisos por nacimiento y cuidado del menor en el último año, se han acogido al mismo un total de 4 personas trabajadoras, de las cuales 3 han sido hombres (75%) y 1 ha sido una mujer (25%)**.
- Igualmente, un total de **66 personas trabajadoras** han disfrutado, en el periodo de referencia (enero 2020 a diciembre 2020), de **permisos de asistencia al médico con hijos/as menores de edad, siendo 50 hombres y 16 mujeres**. Por último, hay que señalar que en el último año se han acogido a la reducción de su jornada de trabajo un total de 3 personas trabajadoras, siendo las 3 mujeres.

Infrarrepresentación femenina

- La plantilla de Rivamadrid se encuentra bastante equiparada en cuanto a género, ya que, **de un total de 590 profesionales, 271 son mujeres (46%) y 319 son hombres (54%)**.
- Si atendemos a la **distribución de la plantilla desagregada por sexo y puesto de trabajo**, de un total de 38 posiciones, **en 18 de ellas hay presencia tanto de hombres como de mujeres**. Asimismo, si nos centramos en estas 18, vemos que, en algunas posiciones, en concreto, **en 6 de ellas** ("Administrativo/a", "Auxiliar Administrativo/a", "Director/a", "Limpiador/a", "Peón Punto Limpio", y "Técnico/a Diplomado/a") **la diferencia entre ambos sexos es más significativa, ya que hay una mayor presencia de mujeres que de hombres**.
- Por último, en las 20 posiciones restantes, **hay 6 puestos de trabajo en lo que únicamente existe presencia femenina** ("Auxiliar de Centro", "Encargado/a General de Compras", "Jefe/a de Administración", "Oficial Administrativo/a", "Responsable de Equipo" y "Técnico/a Contable"), y 14 en los que sólo existe presencia masculina (e.g. "Conductor/a 1ª", "Peón Polivalente de Servicios Generales", "Peón Operario/a Mantenimiento", "Cristalero/a", y "Mecánico/a"). Al respecto, nótese que de los puestos anteriormente citados, los mismos son unipersonales: (i) Encargado/a general



de Compras, Jefe/a de Administración y Técnico/a Contable.

- Si atendemos a la **distribución por sexo del Comité de Dirección de Rivamadrid**, vemos que el mismo está compuesto por un total de **6 personas trabajadoras, de las cuales 3 son hombres (50%) y 3 son mujeres (50%)**.
- Si atendemos a la evolución de la plantilla en cuando a género en los últimos años, vemos que la **composición paritaria de género de la plantilla de Rivamadrid, se mantiene a lo largo de los años en una tendencia que parece consolidarse en el ejercicio de 2020**.

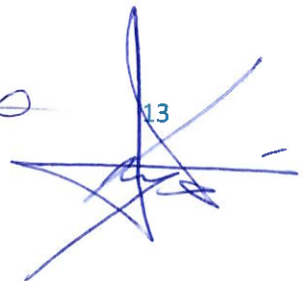
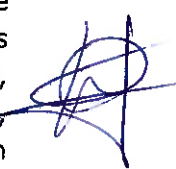
Prevención del acoso sexual y por razón de género

- En primer lugar, conviene poner de relieve el compromiso cardinal de Rivamadrid para con la efectiva y plena consecución del principio de igualdad de trato y oportunidades, y de no discriminación entre mujeres y hombres en el marco de las relaciones laborales. La Empresa, en este sentido, es de la opinión de que el éxito de una organización empresarial únicamente puede entenderse desde el respeto absoluto a este derecho fundamental de las personas trabajadoras, como presupuesto básico y esencial.
- En coherencia con estos valores, **Rivamadrid ha desarrollado e implementado una serie de instrumentos dirigidos precisamente a detectar situaciones de discriminación y acoso, y a poner fin a las mismas**. Entre estos instrumentos, encontramos el **Código Ético y de Conducta y el Código de Prevención del Acoso**.
- En el **Código Ético** la Empresa se ratifica en su compromiso de prevenir y no tolerar la discriminación por cualquier causa y el acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, que se produzcan en el ámbito de las relaciones laborales.
- El **Código de Prevención del Acoso, firmado entre la Empresa y la RLPT**, tiene por objeto prevenir el acoso y procurar su erradicación mediante el establecimiento de una serie de **medidas de prevención y un protocolo de actuación**, accesibles a todos los trabajadores/as, y con una vocación clara de evitar, no solo las modalidades de acoso a cuya prevención obliga la Ley de igualdad (acoso por razón de sexo y acoso sexual), sino a todas las que se incardinan dentro del fenómeno del acoso, a saber: acoso moral ("mobbing"), acoso por razón de sexo, acoso sexual (dentro del cual se diferencia entre acoso sexual de intercambio o chantaje sexual, y acoso sexual ambiental), y acoso laboral.
- Por último, y de conformidad con la información facilitada en el "Informe no financiero 2020", **Rivamadrid, en el ejercicio 2020, ha recibido sólo una denuncia de acoso laboral, a través de los canales autorizados. Esta denuncia fue gestionada, resuelta y cerrada en el mismo ejercicio**.

4.2. Resultado de la Auditoria Retributiva:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, así como en el artículo 7 y siguientes del Real Decreto 902/2020, la Empresa ha llevado a cabo un estudio de brecha salarial, calculándose la media y mediana de las retribuciones de las distintas agrupaciones de trabajo de igual valor, para así comprobar si el sistema retributivo de Rivamadrid, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

En concreto, la Empresa ha desarrollado un total de 9 agrupaciones de puestos de trabajo de igual valor en las que se engloban una serie de posiciones que pueden considerarse como trabajos de igual valor, ya que, para cada una de dichas agrupaciones, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para el desempeño de tales puestos es idéntico y, adicionalmente, las condiciones laborales en que se desarrollan las mismas en realidad son equivalentes.



En este sentido, tomando en cuenta las 8 de las 9 agrupaciones de puestos de igual valor por ser aquellas en las que existe una población comparable de ambos sexos (existencia de más de una persona trabajadora mujer u hombre en cada agrupación de trabajo de igual valor), así como la totalidad de las precepciones salariales y extrasalariales percibidas por cada una de las personas trabajadoras que componen las mismas, se deduce que la brecha salarial en la Empresa es de un 6,20% a favor de los hombres. Este dato nos permite afirmar que la retribución entre hombres y mujeres se encuentra bastante equiparada.

La auditoría retributiva llevada a cabo por la empresa tendrá una vigencia de 4 años, esto es desde el 16 de diciembre de 2022 hasta el 16 de diciembre de 2026, fecha en que será objeto de revisión para determinar, si procede, el desarrollo de nuevas acciones.

Visto tanto el resultado del informe diagnóstico como las conclusiones extraídas de la auditoría retributiva, a continuación pasarán a exponerse, para cada una de las materias incluidas en el diagnóstico previo, los objetivos particulares y la relación de medidas que serán implantadas por la Empresa con el principal objetivo de perpetuar la integración de la perspectiva de la igualdad de trato y de oportunidades como principio fundamental de su organización y cultura corporativa, abordando así todas aquellas áreas de mejora que previamente han sido identificadas.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD. MEDIDAS DE MEJORA ADOPTADAS:

En el presente Plan de Igualdad se contienen un conjunto ordenado de medidas tendentes a (i) garantizar en la Empresa la igualdad de oportunidades entre sus trabajadoras y trabajadores, y (ii) a prevenir cualquier eventual situación de discriminación por razón de sexo en la plantilla.

Por ello, los principales objetivos del presente Plan de Igualdad serán los que siguen:

- Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades entre las personas trabajadoras de Rivamadrid.
- Potenciar una cultura corporativa de aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas trabajadoras que forman parte de la Empresa.
- Establecer acciones, incluidas acciones positivas, encaminadas a conseguir una mayor presencia del sexo subrepresentado en la empresa en aquellas áreas que resulten relevantes. En todo caso, el objetivo será trabajar en el mantenimiento de una composición equilibrada e igualitaria de la plantilla de Rivamadrid.
- Seguir asegurando la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorios en materia de selección y contratación, conciliación, promoción, formación, bienestar profesional y retribución salarial, y de forma genérica, en todos los aspectos recogidos en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

5.1. Medidas aprobadas, medios y recursos para su implantación, seguimiento y evaluación, plazo para su implantación e indicadores de seguimiento:

A continuación, pasarán a exponerse, para cada una de las materias analizadas en el informe diagnóstico realizado, los objetivos particulares y la relación de medidas que serán implantadas por la Empresa a la vista de los aspectos susceptibles de mejora que han sido identificados.

Asimismo, para cada uno de los objetivos y medidas que se expondrán a continuación, se han determinado los medios/recursos para su implantación, seguimiento y evaluación, y más en concreto, el departamento específico dentro de la Empresa que se hará cargo de ello.

1. ÁREA DE ACTUACIÓN: RESPONSABLE DE IGUALDAD

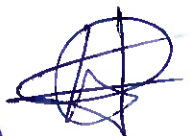
1.1 Objetivo Específico: Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa



MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS / RECURSOS	PLAZO
1.Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Persona designada y formada al efecto.	Dir. Recursos Humanos.	Durante el primer año de vigencia del plan de igualdad.
2.Asistir a foros, seminarios y otros eventos para presentar a la Empresa como una Empresa que promueve la igualdad de oportunidades a toda la plantilla.	Foros, seminarios y eventos asistidos. Por ejemplo (ANEPMA).	RRHH.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad.

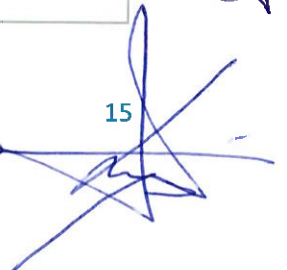
2. AREA DE ACTUACIÓN: ACCESO Y SELECCIÓN

2.1 Objetivo específico: Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos

MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS / RECURSOS	PLAZO
1.Revisar el procedimiento de selección con perspectiva de género y, en su caso, actualizarlo.	Informando de la revisión a la Comisión de Seguimiento	Dir. Recursos Humanos.	Durante los 6 primeros meses de vigencia del plan de igualdad.
2.Revisar los documentos de los procesos de selección para que no haya cuestiones no relacionadas con el currículum y/o con el ejercicio del puesto (estado civil, personas a cargo, etc.) y elaborar un guion de no	Análisis de un muestreo de documentos de selección y guion elaborado por la RLPT a valorar por la Empresa.	Dir. Recursos Humanos.	Durante los 6 primeros meses de vigencia del plan de igualdad.

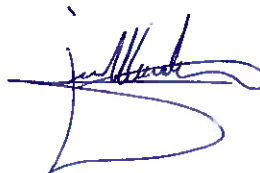
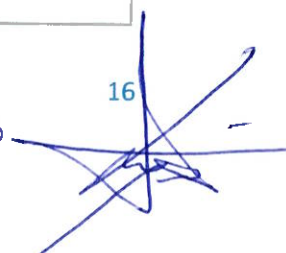
preguntas para las entrevistas con perspectiva de género.			
3.Revisar que, en las ofertas de empleo, la denominación, descripción y requisitos de acceso, se utilizan términos e imágenes no sexistas, conteniendo la denominación en neutro o en femenino y masculino. En las ofertas de empleo, además, se hará público el compromiso de la empresa con la igualdad.	Análisis de un muestro de ofertas de empleo y publicación compromiso de igualdad en las mismas.	Dir. Recursos Humanos.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad.

2.2 Objetivo específico: Lograr una representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres donde están infrarrepresentadas.

MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS / RECURSOS	PLAZO
1.Incluir en las ofertas de empleo de puestos al género infrarrepresentado a presentar su candidatura (ejemplo: "buscamos operarias y operarios", "buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos").	Análisis de un muestreo de ofertas de empleo y en su caso, inclusión de ambos sexos en las mismas.	Dir. Recursos Humanos.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad.
2.Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Análisis de un muestreo de descripciones de puestos, incluir, en su caso, requisitos objetivos del puesto de trabajo.	Dir. Recursos Humanos.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad.
3.Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos, departamentos y/o actividades infrarrepresentadas de la empresa.	Contratación del sexo femenino en igualdad de condiciones en puestos/departamentos infrarrepresentados en algún sexo.	Dir. Recursos Humanos / Comisión Validadora / Selección	Durante toda la vigencia del plan de igualdad.
4.Garantizar que el personal pueda presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, fomentando oportunidades al personal interno y al sexo menos	Nº de solicitudes y nº de vacantes cubiertas por contratación externa desagregadas por sexo	Dir. Recursos Humanos / Comisión Validadora / Selección	Durante toda la vigencia del plan de igualdad.





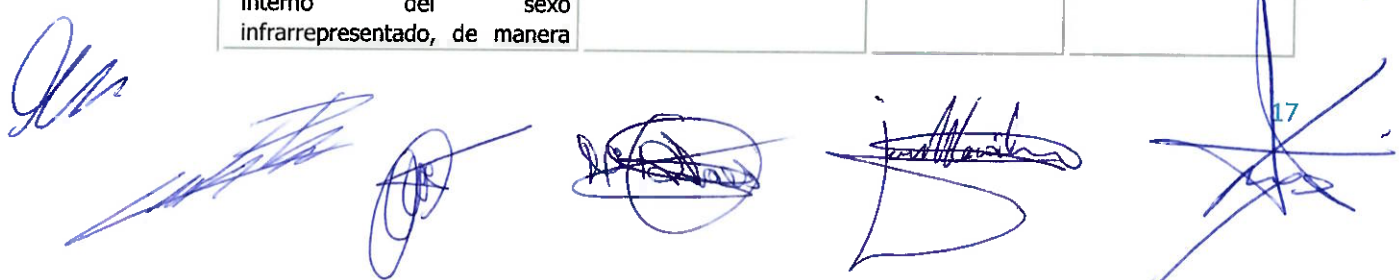



representado frente a la contratación externa.			
<p>5. Proporcionar a la Comisión de seguimiento información de las posibles dificultades en la búsqueda de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes.</p> <p>Programas de prácticas (certificados de profesionalidad) vs. Bolsa de empleo</p> <p>Ejemplos: Jardinería (Promoción interna – Oficial, -Encargados/as) Taller, Mantenimiento.</p>	Realización de comunicaciones a la Comisión de Selección / Validadora de dificultades encontradas en la búsqueda de un determinado sexo para cubrir puestos vacantes.	Dir. Recursos Humanos.	Durante la vigencia del plan de igualdad.
6. Elaborar o actualizar descripciones de puestos de trabajo: Plan Director en el nuevo convenio colectivo, teniendo en cuenta la perspectiva de género.	Nº de actualizaciones de puestos de trabajo	Dir. Recursos Humanos. / Dirección Gerencial.	Durante la vigencia del plan de igualdad.

3. ÁREA DE ACTUACIÓN: CONTRATACIÓN

3.1 Objetivo específico: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, y reducir la mayor parcialidad y temporalidad de las trabajadoras (para planes en los que se detecta una mayor parcialidad y temporalidad de las mujeres).

MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS / RECURSOS	PLAZO
1. Facilitar anualmente a la Comisión de seguimiento la información de la distribución de hombres y mujeres según área departamento, puesto, tipo de contrato y jornada.	Datos de distribución de la plantilla departamento y puesto, tipo de contrato y jornada desagregados por sexo.	Dir. Recursos Humanos.	Anualmente.
2. Informar a la plantilla a tiempo parcial, de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa y que dicha comunicación se ha realizado y llega tanto a mujeres como a hombres.	Comunicaciones realizadas a la plantilla	Dir. Recursos Humanos	Anualmente.
3. Cubrir los puestos operativos de mayor jornada preferentemente con personal interno del sexo infrarrepresentado, de manera	Puestos operativos cubiertos	Dir. Recursos Humanos / Comisión	Anualmente



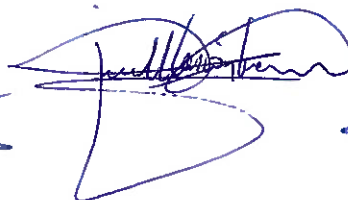
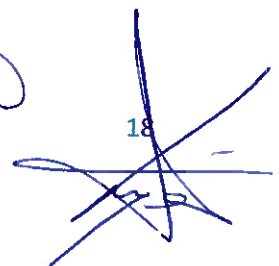
que, de producirse una contratación externa (final) sea ésta la de menor número de horas. Revisar parte social porque según empresa, se cumple. Según el diagnóstico (pág. 19) la tabla corresponde a procesos externos, sin saber si en algún momento se ha llevado a cabo procesos internos en dichas candidaturas.		Validadora y Selección	
4.En las contrataciones temporales se tendrá en cuenta dicha contratación con perspectiva de género según hace referencia el reglamento de la bolsa (introducción).	Contrataciones temporales realizadas por este procedimiento desagregadas por sexo. Sistema de puntos por los colectivos vulnerables.	Dir. Recursos Humanos. / Dirección Gerencial	Durante toda la vigencia del plan de igualdad.
5.Proporcionar anualmente a la Comisión de Seguimiento los datos correspondientes a la transformación de contratos temporales en indefinidos desagregados por sexo, de la transformación de contratos a tiempo parcial en tiempo completo, de los aumentos de jornada en los contratos a y del número de mujeres y hombres que han solicitado un puesto con mayor número de horas y las/os que finalmente han aumentado de jornada.	Nº de transformaciones y aumentos de jornada y nº de solicitudes desagregadas por sexo.	Dir. Recursos Humanos.	Anualmente.
6.Recoger información sobre las subrogaciones y nuevas contrataciones (encomiendas) desagregada por sexo, según el tipo de contrato, turno, jornada, y puesto.	Nº de nuevas contrataciones/ subrogaciones desagregadas por sexo, tipo de contrato, jornada y turno en los diferentes puestos.	Dir. Recursos Humanos.	Anualmente.

4. ÁREA DE ACTUACIÓN: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

4.1 Objetivo específico: Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.





MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS / RECURSOS	PLAZO
1.Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino.	Denominaciones neutras y lenguaje inclusivo empleado.	Dir. Recursos Humanos.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad.
2.Realizar una evaluación/valoración de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor.	Resultado de la evaluación de puestos de trabajo e identificación de los puestos de igual valor.	Dir. Recursos Humanos. / Dirección Gerencial	Durante toda la vigencia del plan de igualdad.
3.Implementar mecanismos para monitorizar la brecha salarial, así como el establecimiento de objetivos y medidas de acción para la prevención y reducción de la misma.	Registro retributivo anual	Dir. Recursos Humanos / Dirección Gerencial	Durante los dos primeros años de vigencia del plan de igualdad.

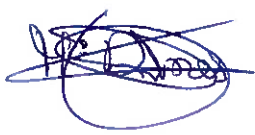
5. ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN

5.1 Objetivo específico: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS / RECURSOS	PLAZO
1.Impartir formación y/o sensibilización específica, en materia de género, a las personas que participen en los procesos de promoción.	Formación impartida a este respecto y nº de personas que la han recibido.	Dir. Recursos Humanos/ Dirección Gerencial	Durante toda la vigencia del plan de igualdad.
2.Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación y comunicación, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. Nº de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo. "Píldoras formativas" de aspectos a	Dpto. de Formación.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Informe anual.

<p>actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección.</p>	<p>tener en cuenta. Decálogo al efecto.</p>		
<p>3. Incorporar módulos específicos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la formación del personal de dirección, jefaturas, cuadros y responsables de RRHH que estén implicados de una manera directa en la contratación, formación, promoción, clasificación profesional, comunicación e información de los trabajadores y las trabajadoras.</p>	<p>Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo. "Píldoras formativas" de aspectos a tener en cuenta. Decálogo al efecto.</p>	<p>Dpto. de Formación.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Informe anual.</p>
<p>4. Impartir formación en igualdad y prevención del acoso sexual o por razón de sexo específica para las personas de la RLPT</p>	<p>Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo. "Píldoras formativas" de aspectos a tener en cuenta. Decálogo al efecto.</p>	<p>Dpto. de Formación.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Informe anual. Al inicio del plan</p>
<p>5. Realizar una campaña de formación en igualdad para toda la plantilla.</p>	<p>Nº de horas y personas formadas desagregadas por sexo.</p>	<p>Dpto. de Formación.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Informe anual. Al inicio del plan</p>
<p>6. Incluir módulos de igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluido el personal incorporado por subrogación, y en la formación destinada a reciclaje.</p>	<p>Contenidos de los módulos y nº de personas y horas desagregado por sexo.</p>	<p>Dpto. de Formación.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Informe anual.</p>
<p>7. Revisar en la Comisión de seguimiento, y modificar en su caso, los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades.</p>	<p>Revisión de contenidos de los módulos y cursos al respecto.</p>	<p>Dpto. de Formación.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Informe anual.</p>



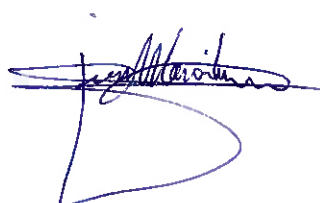


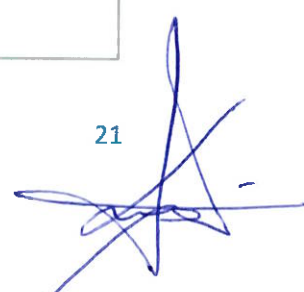

5.2 Objetivo específico: Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la Empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS / RECURSOS	PLAZO
1.Posibilitar el acceso a la formación y establecer la posibilidad de que la persona trabajadora pueda inscribirse y realizar acciones formativas distintas a las del itinerario formativo predeterminado en su puesto según el desarrollo de carreras profesionales.	Nº de solicitudes al respecto y nº de aceptaciones por parte de la Empresa. Encuesta a mujeres trabajadoras de expectativas de su desarrollo profesional.	Dir. Recursos Humanos / Dpto. de Formación / Direcciones de Servicios	Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Informe anual.
2.Promover, a través de una campaña de difusión interna, la participación de mujeres en acciones formativas relacionadas con actividades masculinizadas en la empresa: mantenimiento etc., garantizando un mínimo del 60% de las trabajadoras que lo soliciten como medida de acción positiva.	Contenido de la campaña, nº de solicitudes por parte de mujeres al respecto. Nº de aceptaciones por parte de la Empresa.	Dpto. Formación.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Informe anual.
3.Proponer acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato, por nacimiento, excedencias y bajas de larga duración.	Nº de propuestas de formación por parte de la Empresa y nº de aceptaciones de personas trabajadoras.	Dpto. Formación.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Informe anual.
4.Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según el grupo profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Informe de evolución formativa al respecto.	Dpto. Formación.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Informe anual.
5.Realizar cursos de formación de prevención de acoso sexual y por razón de sexo para personas con función de mando intermedio y directivo con personal a cargo.	Nº de horas de formación impartida y categoría profesional de los/las mismos/as.	Dpto. Formación.	Al inicio de la vigencia del Plan







6. Comunicar las acciones formativas a través de la intranet u otros canales para que la información llegue a la totalidad de la plantilla en la intención de fomentar la participación de las personas trabajadoras en dichas acciones.	Nº de acciones formativas comunicadas por la intranet y/u otros canales internos.	Dpto. Formación.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Informe anual.
--	---	------------------	---

5.3 Objetivo específico: Promover y retener el talento femenino en la Empresa

MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS / RECURSOS	PLAZO
1. Desarrollar programas formativos en capacidades correspondientes a mandos intermedios a mujeres con potencial para asumir esas funciones.	Nº de Programas desarrollados y número de mujeres que participan en los mismos y número de horas impartidas.	Dpto. Formación.	A iniciar durante primer año de vigencia del Plan
2. Diseñar programas formativos para impulsar la promoción y desarrollo específico de mujeres en la empresa en los puestos en los que están poco o nada representadas según el desarrollo del mapa de carreras.	Programas formativos desarrollados y nº mujeres promocionadas en base a dichos programas.	Dpto. Formación.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Informe anual. A iniciar durante primer año de vigencia del Plan
3. Una beca o abono de cantidad a tanto alzado a cargo de la Empresa que cubra el coste de matriculación en un Grado de Formación Profesional de mecánica de vehículos pesados realizado por 1 mujer al año durante la vigencia del Plan de Igualdad.	Solicitudes de mujeres al respecto y concesión anual por parte de la Empresa.	Dpto. Financiero/ Dpto. Formación. / Dirección Gerencial	Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Seguimiento anual.
4. Con la intención de favorecer la presencia de género femenino en posición de conductor de 1ª: asunción por parte de la empresa del coste de obtención de un curso al año de Capacitación para conducción de vehículos pesados: Carnet de Conducir C + CAP realizado por una trabajadora de la empresa, siempre que la medida sea compatible con la normativa de movilidad, traslados y promociones vigente en cada momento en la Empresa.	Solicitudes de medida y concesión anual por parte de la Empresa por sorteo en caso de que haya más de una solicitud y con la comisión de igualdad.	Dpto. Financiero/ Dpto. Formación. / Dirección Gerencia solo vaya a cargo de empresa	Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Seguimiento anual.

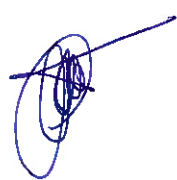
6. ÁREA DE ACTUACIÓN: PROMOCIÓN

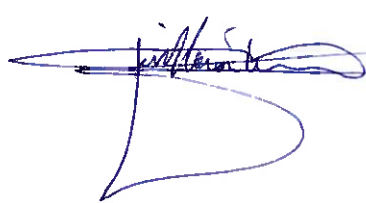
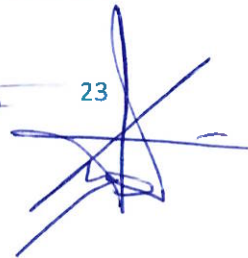
6.1 Objetivo específico: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS / RECURSOS	PLAZO
1.Revisar procedimiento o protocolo de promoción interna en función de criterios de igualdad, transparencia, objetividad y acceso a toda la plantilla de la empresa negociado con la RLPT.	Revisar en la Comisión de Seguimiento. La Comisión de Igualdad quiere conocer anualmente como va el procedimiento y si el mismo funciona	Dir. Recursos Humanos.	Anual
2.En caso de formarse un panel para tomar decisiones sobre promociones, se intentará conseguir representación de hombres y de mujeres.	Representación de hombres y mujeres en panel decisorio sobre promociones.	Dir. Recursos Humanos. / Dirección Gerencial	Durante toda la vigencia del plan de igualdad.
3.Actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, desagregado por sexo y puesto.	Solicitud a la Plantilla de manera voluntaria de un registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.	Dir. Recursos Humanos.	Anualmente.
4.Reforzar el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.	Nº de oportunidades / publicaciones de promociones internas en relación con el nº de contrataciones externas para las que han surgido vacantes de promoción, desagregadas por sexo y puesto.	Dir. Recursos Humanos.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Seguimiento anual.
5.Garantizar que cualquier tipo de jornada diferente a la completa no sea un obstáculo para acceder a puestos de coordinación/mandos, haciendo un seguimiento específico de las promociones internas del grupo de personas con jornada parcial o reducida.	Nº de promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.	Dir. Recursos Humanos.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Seguimiento anual.





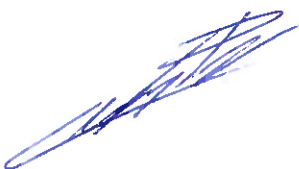


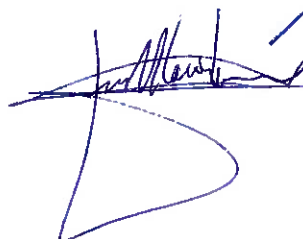
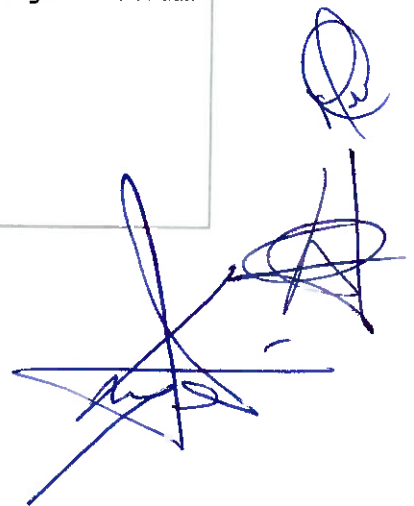



<p>6. Garantizar que las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar no son un impedimento para la promoción profesional. Garantizar que las personas trabajadoras que opten a la promoción tendrán el mismo derecho que el resto de trabajadores/as.</p>	<p>Número de personas promocionadas que hayan disfrutado de medidas de conciliación, desagregado por sexo.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Seguimiento anual.</p>
<p>7. Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento.</p>	<p>Nº de promociones desagregadas por sexo indicando puesto de procedencia y al puesto que acceden.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Seguimiento anual.</p>
<p>8. Incluir en las ofertas de empleo de puestos al género infrarrepresentado a presentar su candidatura (ejemplo: "buscamos operarias y operarios", "buscamos mujeres y hombres que cumplan los siguientes requisitos").</p>	<p>Informando de la revisión a la Comisión de Seguimiento</p>	<p>Dir. Recursos Humanos.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Seguimiento anual.</p>

6.2 Objetivo específico: Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa

MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS / RECURSOS	PLAZO
<p>1. En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas, con especial énfasis en los puestos: Conductor/a 1ª, "Peón Polivalente de Servicios Generales", "Peón Operario/a Mantenimiento", "Cristalero/a", y "Mecánico/a etc.</p>	<p>Nº de promociones de mujeres en puestos donde están infrarrepresentadas.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos/ Dirección Gerencial.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Seguimiento anual.</p>

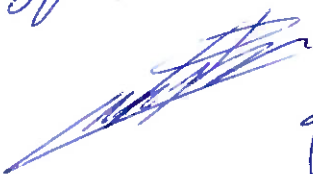




<p>2.Fomentar participación mínima de mujeres en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.</p>	<p>Nº de hombres y mujeres que participan en cursos específicos para puestos de responsabilidad o dirigidos a la promoción.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos/ Dirección Gerencial</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Seguimiento anual.</p>
<p>3.Garantizar en posiciones de mandos intermedios que se ofrezca al género infrarrepresentado.</p>	<p>Número de candidaturas desagregadas por sexo y/o referencia a que el puesto está infrarrepresentado con la finalidad de fomentar la participación del sexo menos representado. Número de candidaturas finalmente seleccionadas desagregadas por sexo.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos / Dirección Gerencial.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Seguimiento anual.</p>
<p>4.Visibilizar a las mujeres que promocionan dentro de la Empresa.</p>	<p>Número de acciones de visualización de las mujeres promocionadas. Contenido de estas. Canales utilizados.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Seguimiento anual.</p>

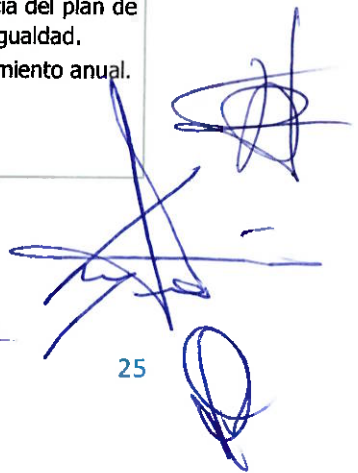
7. ÁREA DE ACTUACIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO

7.1 Objetivo específico: Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género

MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS / RECURSOS	PLAZO
<p>1.Establecer medidas para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a la hora de realizar sus funciones.</p>	<p>Aplicación y seguimiento de dichas medidas y concreción de medidas que se van a aplicar</p>	<p>Dir. Recursos Humanos.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Seguimiento anual.</p>





2.La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona.	Uniformes con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género.	Dir. Recursos Humanos / Dirección Gerencial / Dir. PRL	Durante toda la vigencia del plan de igualdad.
3.Análisis periódico de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación.	Evaluación de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género.	Dir. Recursos Humanos.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Seguimiento anual.
4.Informe de bajas voluntarias de los trabajadores y trabajadoras en la Empresa. Solo listado de bajas voluntarias por sexo sin necesidad de poner los motivos. Guion de despedida de las personas que se van de baja voluntaria.	Informe con nº de bajas voluntarias, y guion de despedida creado al efecto.	Dir. Recursos Humanos.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Informe anual

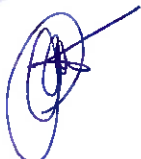
8. ÁREA DE ACTUACIÓN: SALUD LABORAL

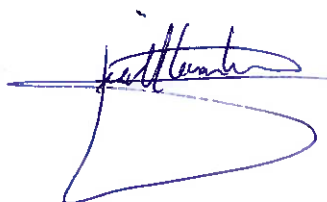
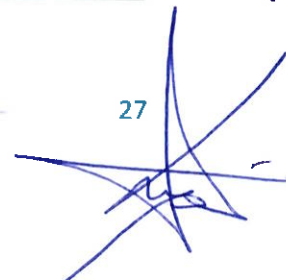
8.1 Objetivo específico: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia.

MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS / RECURSOS	PLAZO
1.Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.	Datos de siniestralidad por sexos y categoría.	Dir. Recursos Humanos.	Anualmente.
2.Se revisará y se difundirá el protocolo de prevención de riesgos en situación de embarazo y lactancia.	Revisión y difusión del protocolo. Número de difusiones.	Dir. Recursos Humanos.	Anualmente.
3.Se realizará un seguimiento del cumplimiento de las normas de protección del embarazo y lactancia y se informará a la Comisión de seguimiento.	Reconocimiento médico específico y adopción de medidas, con comunicación a al servicio para que ejecuten. Nº de veces que se aplica el protocolo y resultados.	Dir. Recursos Humanos.	Anualmente.

<p>4. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.</p>	<p>Consideración de la perspectiva de género en la vigilancia de la salud y en los reconocimientos médicos realizados.</p> <p>Nº de procedimientos sobre salud laboral realizaros con perspectiva de género.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos / Dirección Gerencial.</p>	<p>Durante los 6 primeros meses de vigencia del plan de igualdad.</p>
<p>5. Los reconocimientos médicos que realiza la Empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.</p>	<p>Modificaciones realizadas en los reconocimientos médicos para tener en cuenta la perspectiva de género.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos / Dirección Gerencial.</p>	<p>Anualmente.</p>
<p>6. Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.</p>	<p>Incorporación de la perspectiva de género en las citadas campañas.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos.</p>	<p>Anualmente.</p>
<p>7. Incluir la categoría de Equidad de género dentro de la Encuesta de clima laboral y/o riesgos psicosociales, e informar de los resultados a la comisión de seguimiento.</p>	<p>Contenido de la Encuesta de Clima Laboral y/o riesgos psicosociales. Resultados de la misma.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos.</p>	<p>Anualmente.</p>
<p>8. Estudiar la casuística para habilitar, dónde no existe, un espacio y/o mobiliario adecuado en los centros para los perceptivos descansos de la plantilla y de las embarazadas en periodo de lactancia cuando lo requieran.</p>	<p>Informe sobre espacios disponibles al respecto en los centros de trabajo. Número de espacios habilitados por centro.</p>	<p>Dirección Gerencial.</p>	<p>Anualmente.</p>
<p>9. Reunión con el Responsable de Salud Laboral para la exposición de las medidas aplicadas con perspectiva de género en la Comisión de seguimiento.</p>	<p>Solicitudes al respecto. Nº de reuniones.</p>	<p>Responsable Salud Laboral.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Seguimiento anual.</p>





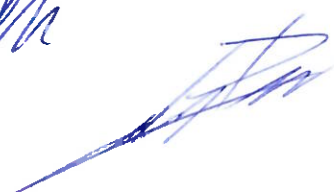



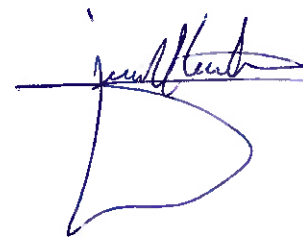
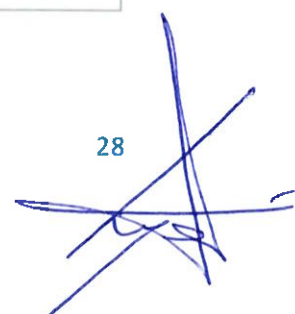
9. ÁREA DE ACTUACIÓN: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

9.1 Objetivo específico: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

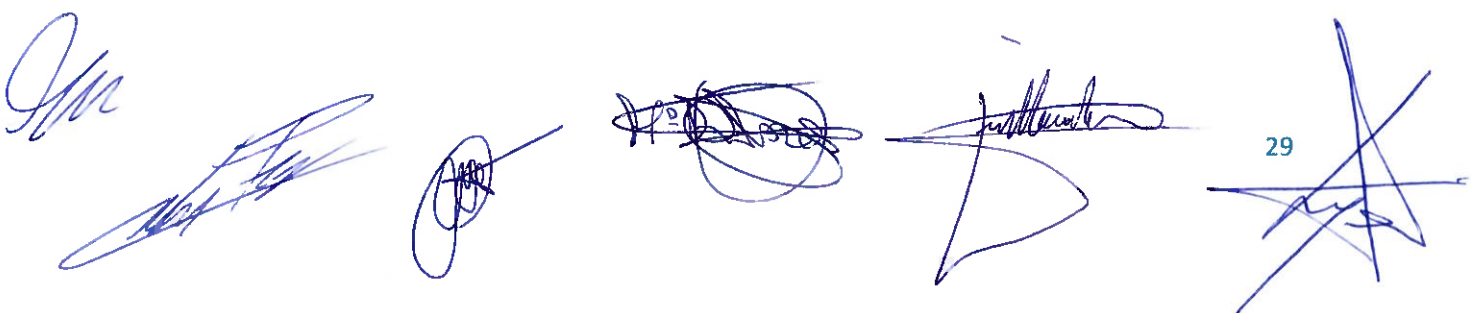
MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS / RECURSOS	PLAZO
1.En los casos en los que ambos progenitores trabajen en la empresa, podrán solicitar equilibrar los turnos de trabajo, siempre y cuando acrediten esa necesidad, estudiando la empresa la viabilidad de dicha solicitud	Nº de Solicitudes, acreditaciones al respecto y nº aceptaciones por parte la Empresa.	Dir. Recursos Humanos.	En un plazo de dos años desde entrada en vigor del Plan
2.Cambio de turno o movilidad de centro para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor, de acuerdo a lo establecido en el régimen de visitas.	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida.	Dir. Recursos Humanos.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Seguimiento anual.
3.Los trabajadores y trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos/as que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).	Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida.	Dir. Recursos Humanos.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Seguimiento anual.
4.Garantizar que las personas que se acogen a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.	Número personas promocionadas que se hayan acogido a medidas de conciliación.	Dir. Recursos Humanos. / Dirección Gerencial.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad.



<p>5.Desarrollo de programa de teletrabajo flexible, en el que se valorarán aquellos puestos que pueden o no ser teletrabajables, pudiéndose aplicar el teletrabajo para días u horas en los términos que se establezcan en el programa.</p>	<p>Aplicación del teletrabajo regulado en Convenio colectivo.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad.</p>
<p>6.Valorar la posibilidad de realizar una distribución irregular o no diaria de la jornada reducida, con especial atención para familias monoparentales o divorciados/as en régimen de custodia compartida, pudiendo incluso acumularla en días completos, contando con el mutuo acuerdo de la empresa y la persona trabajadora, siempre que ello permita la viabilidad del servicio.</p>	<p>Nº de solicitudes de teletrabajo desagregadas por sexo, especificando concedidas y denegadas.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad.</p>
<p>7.Flexibilizar el permiso de hospitalización, pudiendo ejercerse mientras dure la hospitalización.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica la medida.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad.</p>
<p>8.Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.</p>	<p>Información estadística de las medidas de conciliación implantadas</p>	<p>Dir. Recursos Humanos. / Dirección Gerencial.</p>	<p>Anualmente.</p>
<p>9.Reducción de jornada por menores hasta 14 años.</p>	<p>Aplicación de lo dispuesto en el convenio colectivo al respecto.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad.</p>
<p>10.La plantilla tendrá derecho a la desconexión digital para garantizar fuera del tiempo legal o convencionalmente establecido el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar; al igual que aminorar los efectos negativos de la doble presencia.</p>	<p>Elaboración y aplicación de una política al respecto.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos. / Dirección Gerencial.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad.</p>



<p>11. Beneficios fiscales en la solicitud de los trabajadores y trabajadoras de los siguientes productos:</p> <p>Ticket guardería: se solicitará a través del Portal y beneficiará con un ahorro fiscal importante a las personas usuarias del mismo.</p>	<p>Aplicación de lo dispuesto en el convenio colectivo al respecto.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad.</p>
<p>12. Facilitar un proceso para la solicitud de adaptación de la jornada, donde se incluya el compromiso de los responsables por facilitar dicha adaptación (siempre que las condiciones del centro y organizativas de prestación del servicio lo permitan) de forma que se evite en lo posible tener que acudir a reducir la jornada laboral, para atender a las cargas familiares (en caso de tener al cuidado a ascendientes dependientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad). Este procedimiento contemplará los plazos de solicitud y tramitación.</p>	<p>Elaboración de un modelo de solicitud de adaptación de jornada para el uso de la plantilla.</p>	<p>Dpto. Relaciones Laborales.</p>	<p>Durante la vigencia del plan de igualdad.</p>

9.2 Objetivo específico: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.

MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS / RECURSOS	PLAZO
<p>1. Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a las personas trabajadoras sobre las medidas de conciliación existentes.</p>	<p>Campañas informativas y de sensibilización sobre las medidas de conciliación existentes a la plantilla.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos.</p>	<p>2 veces al año (cada 6 meses) para cada año de vigencia del plan de igualdad.</p>
<p>2. Posibilitar la unión del permiso de nacimiento a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.</p>	<p>Nº de solicitudes y nº de veces que se aplica.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad.</p>
<p>3. Llevar a cabo la plena equiparación entre hijos/as naturales, adoptivos/as y en acogida legal, extendiendo</p>	<p>Aplicación de la normativa legal y vigente al respecto.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad.</p>

<p>cualquier permiso vinculado a la condición de hijo/a al resto de casuística. En caso de adopción internacional, se extenderá a lo dictaminado en la Ley.</p>			
<p>4.Promocionar las medidas de conciliación vigentes en Rivamadrid, detallando expresamente en qué consisten dichas medidas, y transmitiendo en todo caso que estas medidas no afectarán al desarrollo y crecimiento profesional de los profesionales, lo que podría ayudar a reducir los porcentajes actuales de mujeres contratadas a jornada parcial.</p>	<p>Medios de promoción/comunicación empleados por la Empresa a tales efectos.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Seguimiento anual.</p>
<p>5.Desarrollar un mecanismo estandarizado en el que se puedan detectar las necesidades de conciliación de cada una de las personas trabajadoras de Rivamadrid, y realizar un seguimiento periódico del mismo, con el objetivo de garantizar en todo momento una ordenación efectiva del tiempo de trabajo de cada profesional, así como de la conciliación de su vida personal, familiar y laboral.</p>	<p>Mecanismo estandarizado elaborado a tales efectos.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Seguimiento anual.</p>
<p>6.Valorar la posibilidad de realizar campañas informativas, así como difundir buenas prácticas sobre el uso corresponsable y efectivo de las medidas, haciendo mención especial a que todas las medidas pueden ser utilizadas tanto por hombres como por mujeres.</p>	<p>Valoración con la Dirección Gerencial al respecto. Nº Campañas informativas realizadas. Evidencias de realización de Campañas. Vías de comunicación empleadas por la Empresa para la difusión de dichas prácticas.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos. / Dirección Gerencial.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Seguimiento anual.</p>

10. ÁREA DE ACTUACIÓN: INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

10.1 Objetivo específico: Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la Empresa.

MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS / RECURSOS	PLAZO
---------	-------------	-------------------	-------

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones across the bottom.

1. Consideración de la perspectiva de género en cualquier política de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.	Nº de políticas que hayan sido objeto de actualización/aprobación con perspectiva de género	Dir. Recursos Humanos / Dpto. Calidad / Dpto. Gestión	Durante toda la vigencia del plan de igualdad. Seguimiento anual.
--	---	---	---

11. ÁREA DE ACTUACIÓN: RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

11.1 Objetivo específico: Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor

MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS / RECURSOS	PLAZO
1. Realizar un registro salarial anualmente y una auditoría salarial al menos una vez durante la vigencia del plan. Englobarán toda la plantilla y analizarán las retribuciones medias y medianas de las mujeres y de los hombres, por puestos, incluyendo los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales. Esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción, desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extra salariales, así como los criterios para su percepción.	Realización de una auditoría Retributiva al final del Plan. Registro retributivo anual.	Dir. Recursos Humanos / Dpto. Financiero. / Dirección Gerencial/ Dpto. Calidad.	Anualmente Registro. 1 Auditoría salarial durante la vigencia del Plan antes del segundo año.
2. En caso de detectarse desigualdades injustificadas por razón de género, se propondrán medidas correctoras.	Desigualdades injustificadas surgidas. En su caso, documento de medidas correctoras a negociar con la comisión de seguimiento.	Dir. Recursos Humanos/ Dpto. Financiero. / Dirección Gerencial.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad.

12. ÁREA DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

12.1 Objetivo específico: Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo y orientación sexual.

MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS / RECURSOS	PLAZO
---------	-------------	-------------------	-------

1. Difusión del Protocolo para la Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo entre la plantilla	Difusión del protocolo entre la plantilla	Dir. Recursos Humanos	Dentro del primer año de vigencia del Plan
2. Formación específica a todas las personas que integran la Comisión de Igualdad para asumir las funciones asociadas a la misma.	Contenido de la formación. Nº de participantes.	Dir. Recursos Humanos.	Primera formación durante el primer año de vigencia del plan de igualdad.
3. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo y orientación sexual.	Actualización contenido formación obligatoria PRL a tales efectos.	Dir. Recursos Humanos. / Dirección Gerencial.	Dentro del primer año de vigencia del plan de igualdad.

12.2 Objetivo específico: Realizar un seguimiento de los casos de las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo

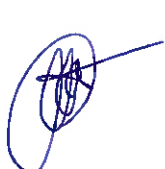
MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS / RECURSOS	PLAZO
1. Presentación a la Comisión de Seguimiento de indicadores o datos anuales sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo, con las conclusiones de los procesos.	Elaboración del informe. Nº de procesos y conclusiones.	Dir. Recursos Humanos. / Dirección Gerencial.	Anualmente.

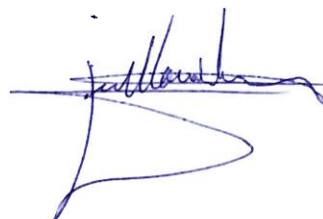
13. ÁREA DE ACTUACIÓN: VIOLENCIA DE GÉNERO

13.1 Objetivo específico: Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género

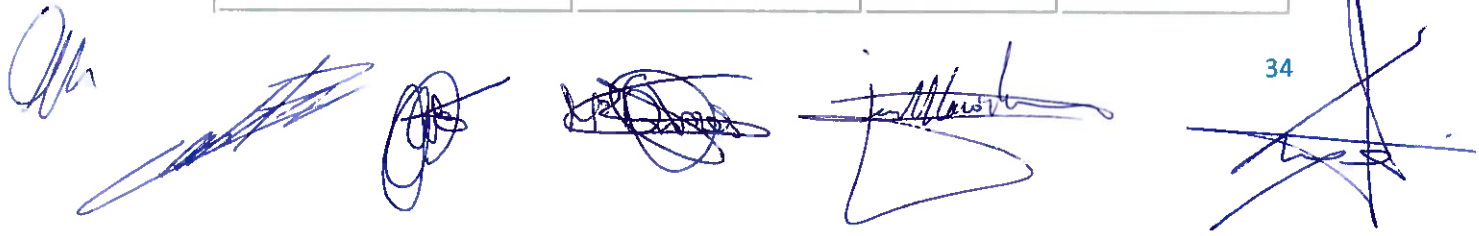
MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS / RECURSOS	PLAZO
---------	-------------	-------------------	-------





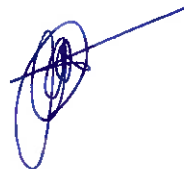



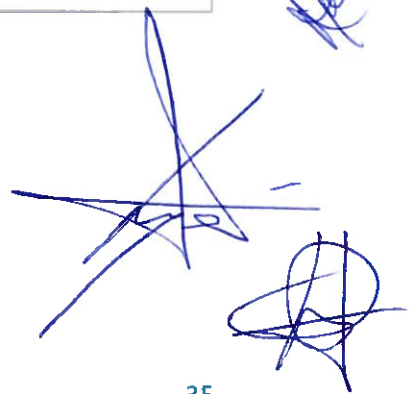

<p>1. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos y/o incluidas en el Plan de Igualdad.</p>	<p>Comunicaciones realizadas a la plantilla a tales efectos a través de los medios de comunicación existentes.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos.</p>	<p>Anualmente.</p>
<p>2. La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios incluyéndose el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.</p>	<p>Acreditación documental de la violencia de género.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad.</p>
<p>3. La Empresa reconocerá el derecho a la reordenación del tiempo de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género en función del horario que dicha trabajadora proponga sin merma en las retribuciones que viniere percibiendo.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. En caso de denegación, razones operativas justificadas.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad.</p>
<p>4. La Empresa procederá a trasladar a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite a otro lugar de prestación de servicio, sin mermas en las retribuciones que vinieran percibiendo.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica. En caso de denegación, razones operativas justificadas.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos. / Dirección Gerencial.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad.</p>
<p>5. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión del contrato al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión que puede ir de los 3 meses hasta 24 meses. Esta medida es incompatible con la excedencia especial por la misma causa.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos. / Dirección Gerencial.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad.</p>
<p>6. Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la</p>	<p>. Nº de solicitudes al respecto, nº de veces que se concede el permiso retribuido.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos. / Dirección Gerencial.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad.</p>

<p>víctima como de sus hijos/as, serán consideradas como permisos retribuidos siempre que exista la correspondiente justificación documental emitida por la administración competente.</p>			
<p>7.Posibilidad de acogerse al teletrabajo para la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, siempre que ello organizativamente resulte posible y exclusivamente por el tiempo definido por la Empresa y la trabajadora.</p>	<p>Nº de solicitudes al respecto. Nº de aceptaciones. En caso de denegación razones operativas justificadas.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad.</p>
<p>8.La Empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género y de agresión sexual reconocida judicialmente por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las 20 sesiones totales anuales, ni el precio de 60 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura presentada.</p>	<p>Nº de veces que se solicita y nº de veces que se aplica.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos. / Dirección Gerencial.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad.</p>
<p>9.Establecer un protocolo interno de actuación en caso de violencia de género que incluya un plan de seguridad, consensuado con la Comisión de Igualdad</p>	<p>Protocolo establecido al efecto.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos.</p>	<p>Dentro del primer año de vigencia del plan de igualdad.</p>
<p>10.Informar, a la comisión de seguimiento del número, de casos de mujeres víctimas de violencia de género trasladados y de las medidas aplicadas.</p>	<p>Informe anual a tales efectos.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos.</p>	<p>Anualmente.</p>





<p>11.Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y serán remuneradas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.</p>	<p>Nº de ausencias o faltas de puntualidad motivadas por dicha situación</p>	<p>Dir. Recursos Humanos.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan de igualdad.</p>
--	--	-------------------------------	---

14. ÁREA DE ACTUACIÓN: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

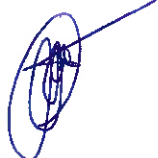
14.1 Objetivo específico: Fomentar una cultura e imagen igualitaria entre mujeres y hombres en la empresa tanto a nivel interno como externo

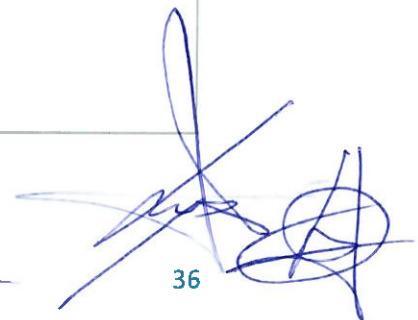
MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS / RECURSOS	PLAZO
<p>1.La Empresa propondrá medidas de sensibilización en la comunicación.</p>	<p>Medidas de sensibilización difundidas y nº formaciones realizadas.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos.</p>	<p>Dentro del primer año de vigencia del plan de igualdad.</p>
<p>2.Realizar y difundir una Guía de lenguaje inclusivo y difusión externa e interna.</p>	<p>Presentación por la RLPT de modelo. Posterior acuerdo entre las partes y Publicación de la guía. Canales empleados para su difusión.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos.</p>	<p>Dentro del primer año de vigencia del plan de igualdad.</p>

14.2 Objetivo específico: Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y realizar una campaña de sensibilización e información interna sobre el nuevo Plan de Igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS / RECURSOS	PLAZO
<p>1.Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, instituyendo la sección de "Igualdad de oportunidades" en los tabloneros de anuncios, página web, portal del empleado o cualquier otro medio comunicación facilitando su acceso a toda la plantilla.</p>	<p>Creación de la sección, contenidos de la misma y canales de difusión empleados.</p>	<p>Dir. Recursos Humanos/ Comisión Interna.</p>	<p>Dentro de los dos primeros años de vigencia del plan de igualdad.</p>





2.Facilitar un buzón de igualdad, a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con el plan de igualdad.	Creación del buzón a tales efectos. Canales de difusión empleados. Nº de dudas/quejas recibidas.	Dir. Recursos Humanos.	Dentro del primer año de vigencia del plan de igualdad.
3.Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.	Espacio dedicado a tal efecto.	Dir. Recursos Humanos/ Dirección Gerencial.	Anualmente.

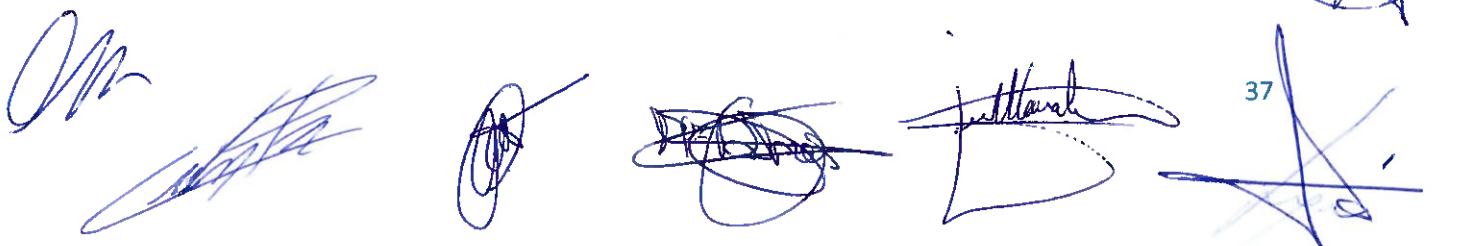
14.3 Objetivo específico: Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS / RECURSOS	PLAZO
1.Sensibilizar en la campaña especial del 25 de noviembre "Día Internacional contra la Violencia de Género", 8 de marzo "Mujer Trabajadora" y 23 de marzo "Día nacional de la conciliación y corresponsabilidad"	Contenido campaña de sensibilización al efecto.	Dir. Recursos Humanos/ Dirección Gerencial/ Comisión Interna.	Anualmente.
2.Colaborar con el Instituto de la Mujer u organismo competente en su momento, en las distintas campañas u otras organizaciones.	Nº de colaboraciones al respecto.	Dir. Recursos Humanos.	Durante toda la vigencia del Plan.

14.4 Objetivo específico: Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS / RECURSOS	PLAZO
1.Difundir mediante un folleto informativo y/o a través de los canales habituales de comunicación de la empresa los derechos y medidas de conciliación recogidos en la norma y comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	Folleto o canales de difusión empleados a tales efectos.	Dir. Recursos Humanos.	Anualmente.

14.5 Objetivo Específico: Información sobre la imagen interna y externa de la Empresa.



MEDIDAS	INDICADORES	MEDIOS / RECURSOS	PLAZO
1.Publicar el compromiso con la igualdad para toda la plantilla en la web de la Empresa.	Compromiso con la igualdad publicado en la web de la Empresa.	RRHH.	Durante los 6 primeros meses de vigencia del plan de igualdad.
2.Comunicar el Plan de Igualdad a proveedores/as y clientes/as, y posteriores modificaciones y clientes/as y proveedores/as nuevos/as	Comunicaciones realizadas al respecto. Incorporación proveedores plan de igualdad en las licitaciones públicas.	RRHH y Dirección Financiera / Compras	Durante los 3 primeros meses de vigencia del plan de igualdad.
3.Desarrollar campañas periódicas que visibilicen la importancia de la igualdad de trato y oportunidades.	Campañas realizadas al respecto.	RRHH.	Anualmente.
4.Seguir revisando el uso de un lenguaje inclusivo y neutro.	Revisión de las comunicaciones internas y externas de la Empresa.	RRHH.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad.
5.La Empresa fomentará la corresponsabilidad, como compromiso con la igualdad.	Formación en corresponsabilidad junto con el objetivo de campañas de sensibilización en la Empresa. Promocionar las medidas de conciliación y hacerlas públicas en Rivamadrid.	Dpto. de Formación.	Durante toda la vigencia del plan de igualdad e informar al inicio de la firma del Plan

5.2. Cronograma resumen de las medidas propuestas.

AREA DE ACTUACIÓN	COMIENZO DEL PLAZO PARA LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS	PLAZO MÁXIMO PARA LA ADOPCIÓN DE LAS MEDIDAS
1.Responsable de Igualdad	Aprobación del Plan de Igualdad	2023
2.Acceso y Selección		2026
3.Contratación		2026
4.Clasificación Profesional		2026
5.Formación		2026
6.Promoción		2026
7.Condiciones de Trabajo		2026
8.Salud Laboral		2026

9.Ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Aprobación del Plan de Igualdad	2026
10.Infrarrepresentación femenina		2026
11.Retribución y Auditoría Salarial		2026
12.Prevencción del acoso sexual y por razón de sexo		2026
13.Violencia de género		2026
14.Comunicación y sensibilización		2026

6. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA:

6.1. Fase de seguimiento del Plan de Igualdad:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley 3/2007 así como en el art. 8 del Real Decreto 901/2020, los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento, evaluación y revisión periódica de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de la Empresa, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación, así como realizar todas las acciones correctoras para evitar posibles desigualdades que se detecte.

De esta manera, la fase de seguimiento se realizará de manera programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Se realizará un seguimiento anual de las medidas, objetivos e indicadores y otra final a la finalización de la vigencia del plan de igualdad, así como cuando sea requerido por las partes en la comisión de seguimiento.

6.2. Constitución de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad:

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, la cual, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

La Comisión del Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta por un total de ocho personas (Comisión igualdad): (i) cuatro representantes de la Dirección de la Empresa y (ii) cuatro personas de la RLPT. Su representatividad será paritaria con independencia de que el número de personas integrantes de cada una de las partes y de todas las secciones sindicales que estén representadas en el comité de empresa.

6.3. Funciones de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad:

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será la encargada de la evaluación y seguimiento de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad -referidas en el apartado 5.1 del mismo.

A estos efectos, sin perjuicio de aquellas que puedan acordarse con su constitución, las competencias de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad serán las siguientes:

- Elaborar periódicamente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y de aplicación de cada una de las medidas propuestas en el año anterior.

- Análisis de la puesta en práctica de las medidas adoptadas en materia de igualdad de trato y oportunidades, proponiendo en su caso su modificación o sustitución por otras que se consideren más efectivas para el cumplimiento de los objetivos previstos.
- Evaluación del cumplimiento, implantación y desarrollo del Plan de Igualdad, así como de sus objetivos y medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del plan.
- Revisión y adaptación del Plan de Igualdad ante cualquier disposición legal o reglamentaria que le afecte.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

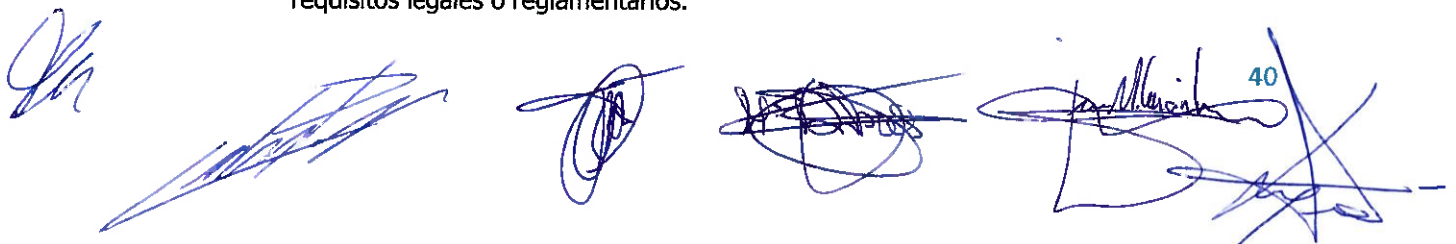
Para un adecuado seguimiento de lo acordado, se reunirán, como mínimo, y de manera ordinaria, 1 vez al año, debiendo haberse proporcionado por parte de la Empresa toda la información necesaria respecto a la implantación de las medidas y evolución de los indicadores con, al menos, tres semanas de antelación, tanto para las reuniones ordinarias como para las extraordinarias.

Asimismo, la Empresa designará una persona técnica de contacto de entre los/as integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y la Dirección de la Empresa para que actúe como persona de referencia en los temas de igualdad.

6.4. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad:

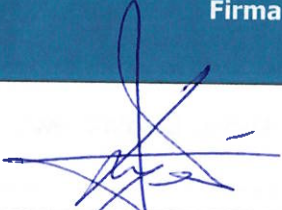


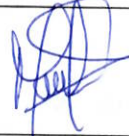
Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, el mismo deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre, esto es:

- En cualquier momento, cuando como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación, resulte necesario revisar el plan a fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos (art. 9.4 RD 901/2020)
- Cuando resulte preceptivo de conformidad con lo establecido en el calendario de revisión de cada una de las medidas del plan de igualdad (art. 9.6 RD 901/2020).
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.



40

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, la cual se encargará de, en su caso, actualizar el diagnóstico, así como las medidas acordadas.

Nº	Nombre y Apellidos	Firma
1	Dña. Olga Lupión Blas	
2	D. Juan Aguilera Martínez	
3	D. Alejandro Mercado Rodríguez	
4	Dña. Mariela Castro Guerrero	

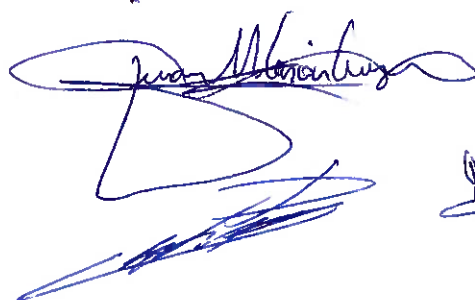
6.5. Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.

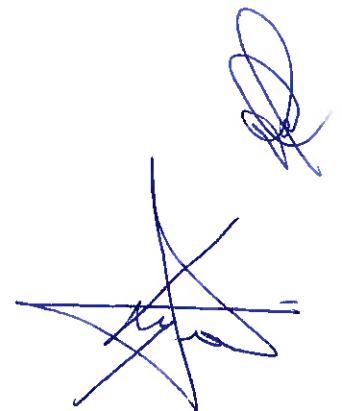
En caso de discrepancias entre la Dirección de la Empresa y la RLPT respecto de cualesquiera cuestiones relacionadas con la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, las partes acuerdan que, si lo consideran oportuno, podrán acudir, de conformidad con la regulación prevista en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), al SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) para resolver la mismas sometiéndose a los procedimientos de mediación de dicho organismo.

6.6. Formación para la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad:

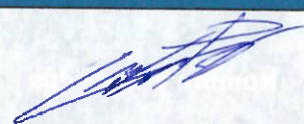
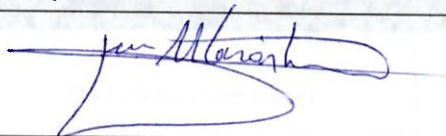
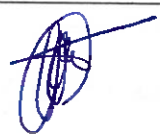

Las personas que formen parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad deberán realizar la preceptiva formación en materia de igualdad formación debiendo velar la Empresa, y en concreto, la Dirección de RRHH, por proporcionar la adecuada formación a tales efectos a los integrantes de la citada comisión.







Por la parte social,

Nº	Nombre y Apellidos	Firma
1	D. Gustavo Vilaboy Peral	
2	D. Juan Manuel Cascón Cuevas	
3	Dña. Yolanda Guzmán Lillo	
4	Dña. M ^a Dolores Muñoz Sánchez	

En Madrid, a 16 de diciembre de 2022.

