

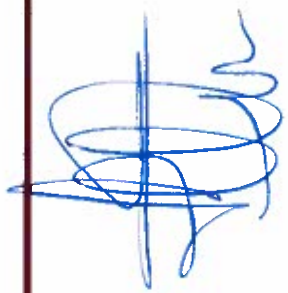
II PLAN DE IGUALDAD

MEISA S.A. 2022-2026

**PROYECTOS Y MANTENIMIENTOS MECÁNICOS, ELÉCTRICOS Y
DE INSTRUMENTACIÓN S.A.**

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. MARCO LEGAL
2. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD
3. CONCEPTOS BÁSICOS
4. INFORMACIÓN SOBRE LA COMPAÑÍA
5. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN
7. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN
8. OBJETIVOS DEL PLAN
9. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN
10. RESUMEN DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN
11. MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS
12. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
13. RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD
14. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN
15. OTROS ANEXOS



1. MARCO LEGAL

EL II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES de la empresa **PROYECTOS Y MANTENIMIENTOS MECÁNICOS, ELÉCTRICOS Y DE INSTRUMENTACIÓN S.A.** (en adelante “MEISA” o “la Compañía”), (AÑO INICIO—AÑO FIN) es fundamental para actualizar el Plan de Igualdad de MEISA al nuevo marco legal existente y continuar con la implantación del principio de igualdad de género en todas las políticas corporativas que, en diversos niveles, viene desarrollando esta empresa.

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, es un documento de trabajo que evidencia el compromiso mostrado por parte de la empresa. En este Plan, se configuran las actuaciones y medidas que se van a implantar próximamente en beneficio de la igualdad de oportunidades, a través de las conclusiones extraídas de un diagnóstico de situación previamente realizado.

En el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se establece que: *“las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con este fin, deberán adoptar e implantar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los distintos representantes legales de los*

trabajadores y trabajadoras en la forma que determine la legislación laboral”.

A inicios del año 2019, entró en vigor 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, que persigue fomentar nuevas medidas que permitan hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, se ha tenido en cuenta el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. A tal efecto, en el diagnóstico de situación como en el plan de igualdad, se han recogido las materias dispuestas en los artículos 7 y 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.



2. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD



El Plan de Igualdad de MEISA se estructura en los siguientes apartados:

- Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la Compañía en materia de: proceso de selección y

contratación, permanencia en el empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribución y condiciones de trabajo, ejercicio.

- Programa de Actuación. Elaborado en consenso con la representación legal de los trabajadores a través de un procedimiento negociado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad en género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan de Igualdad, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la Compañía.

3. CONCEPTOS BÁSICOS

El presente Plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales de mejora que se ha detectado en el informe de diagnóstico y sobre las que ambas partes

en la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad han venido trabajando conjuntamente.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento:

- Acciones positivas. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

- Corresponsabilidad. Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.
- Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- Discriminación directa e indirecta. Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- Discriminación por embarazo o maternidad. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.
- Plantilla equilibrada. El dato ofrece una presencia equilibrada respecto a la presencia de ambos sexos, según la Disposición Adicional Primera de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: "A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

- Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

4. INFORMACIÓN SOBRE LA COMPAÑÍA

MEISA (Proyectos y Mantenimientos de Instrumentación y Electricidad S.A.), es una empresa de servicios cuya actividad principal se centra en el montaje y mantenimiento, en las especialidades de mecánica, electricidad e instrumentación, de instalaciones en todo tipo de complejos industriales: Refinerías, Químicos, Acerías, Centrales Térmicas, etc. Se constituyó en 1998 como resultado del crecimiento de la División de Electricidad e Instrumentación de la Sociedad MAVISA. Dicho crecimiento fue motivado por la gran demanda que surgió en el mercado, de empresas con suficiente capacidad tanto en recursos materiales como humanos para afrontar hasta diciembre de 2010 el montaje y mantenimiento, en las especialidades de electricidad e instrumentación de todo tipo de complejos industriales, ampliando sus servicios a los de Mecánica desde enero de 2011, soportado y avalado por la larga y amplia experiencia de los componentes de la división Mecánica de la compañía.

MEISA, desde su constitución se ha especializado en trabajos de Paradas de Unidades de Producción y Grandes Paradas tanto

programadas, como no programadas, además de Proyectos de Revampings.

MEISA inició en 1999 un plan estratégico de descentralización de su actividad con respecto a la delegación principal, con el objetivo de estar presente en la mayor parte de los grandes complejos industriales del país.

5. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

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

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta compañía, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo

y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

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

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

- **Ámbito territorial:**

El II Plan de Igualdad de MEISA, se aplica a todo territorio español. Igualmente se aplicará a todos los centros de trabajo que MEISA pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial español.

- **Ámbito subjetivo:**

Este II Plan de Igualdad de MEISA se aplicará a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de dirección, e independientemente

de la relación contractual y de las circunstancias profesionales y personales de las personas trabajadoras de la Compañía.

De igual modo, se aplicará a todas aquellas personas trabajadoras contratadas a través de una Empresa de Trabajo Temporal, que prestasen servicios en la Compañía.

- **Ámbito temporal:**

Con el fin de alcanzar los objetivos del II Plan de Igualdad de MEISA, por medio de las medidas acordadas, se establece un plazo de vigencia de 4 años, a contar desde su firma, siendo esta el 8 de marzo de 2022 y hasta el 8 de marzo 2026.

7. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El II Plan de Igualdad de MEISA se ha suscrito por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, de conformidad con el artículo 45, apartados 1 y 2 de la Ley Orgánica 3/2007, modificada por 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 ocupación, y conforme al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Dicha Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se ha conformado tanto por representantes de la Compañía como por los

representantes legales de las personas trabajadoras, y ha sido constituida con el objeto de analizar la situación existente en la Compañía desde un punto de vista de género, para posteriormente negociar, redactar, acordar y finalmente, aprobar el presente Plan de Igualdad.

La referida Comisión de Igualdad ha analizado, estudiado y valorado de forma conjunta y desde un punto de vista de género, los datos de la Compañía que se incluyeron en el diagnóstico de situación de MEISA, que fue realizado y acordado mediante negociación en el seno de esta, como paso previo a la aprobación del presente Plan de Igualdad.

Las modificaciones normativas de carácter imperativo que mejoren alguna de las medidas o acciones previstas en el presente Plan de Igualdad resultarán de aplicación automática y sustituirán lo aquí previsto, sin que sea necesario para ello un pacto expreso al respecto entre las partes. Sin perjuicio de lo anterior, las partes, previo acuerdo, podrán redactar los acuerdos conforme a la nueva normativa aplicable para que sustituyan las medidas o acciones recogidas en el presente Plan que en su caso resultasen modificadas.

8. OBJETIVOS DEL PLAN

Con el II Plan de Igualdad de MEISA, la Compañía persigue continuar impulsando y promoviendo los siguientes objetivos:

- Garantizar que las convocatorias de ingreso en la empresa y los procesos de contratación no contengan elementos de discriminación directa o indirecta.
 - Concretado en el ÁREA A del epígrafe 11.
- Facilitar la incorporación de mujeres, haciendo un especial esfuerzo en incrementar el porcentaje de mujeres en la plantilla conforme a los criterios de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombre y mujeres.
 - Concretado en el ÁREA A del epígrafe 11.
- Formar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad
 - Concretado forma específica en el ÁREA C y en el ÁREA H del epígrafe 11, si bien se pueden encontrar transversalmente medidas con este objetivo en diversas áreas de acción.
- Promover acciones formativas específicas para mujeres, y así facilitar su posible promoción a puestos de responsabilidad y a funciones o niveles donde estén subrepresentadas.
 - Concretado en el ÁREA B y en el ÁREA C del epígrafe 11.
- Incluir la perspectiva de género en la promoción profesional de la empresa.
 - Concretado en el ÁREA B del epígrafe 11.

[Handwritten signature and scribbles in blue ink]

- Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los departamentos, grupos o categorías profesionales de la empresa.
 - Concretado específicamente en el ÁREA B del epígrafe 11, y transversalmente en diversas áreas de acción.

- Revisar la estructura salarial de la empresa y, si se detectan, eliminar brechas salariales y/o discriminaciones salariales entre mujeres y hombres.
 - Concretado en el ÁREA D del epígrafe 11.

- Garantizar, en el ámbito de la empresa, sistemas de retribución no discriminatorios por razón de género, donde a idéntica responsabilidad y desempeño en la realización del trabajo, se perciba la misma remuneración.
 - Concretado en el ÁREA D del epígrafe 11.

- Prevenir y erradicar el acoso a cualquiera de las personas empleadas en la empresa.
 - Concretado en el ÁREA G y en el ÁREA I del epígrafe 11.

- Facilitar y promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y familiar y laboral de la plantilla.
 - Concretado en el ÁREA E del epígrafe 11, y transversalmente en diversas áreas.

- Promover el conocimiento de la actividad de la empresa y de las posibilidades de inserción laboral que ofrece en el entorno socio-educativo allí donde se encuentra radicada.
- Concretado en el ÁREA A del epígrafe 11.

9. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

Con el objetivo de dar a conocer la política de MEISA en materia de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, y asegurarse de que todas las personas trabajadoras de la Compañía conocen el presente Plan de Igualdad, se realizará las siguientes acciones de comunicación para su divulgación y mejora de la sensibilización de las plantillas con los temas de igualdad:

- Emitir un comunicado a la plantilla informando del compromiso de la Compañía con los principios de igualdad, igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y no discriminación por razón de sexo.

- Emitir un comunicado a todos los profesionales empleados por la Compañía mediante correo electrónico, comunicando la aprobación del presente Plan de Igualdad, así como que el mismo estará a su disposición en la intranet de la Compañía.

- Publicar el Plan de Igualdad en la web de la Compañía.

> Difundir el Plan de Igualdad a las nuevas incorporaciones en la Compañía.

> Informar a toda la plantilla de los derechos relacionados con la igualdad, conciliación y acoso en cualquiera de sus manifestaciones, contenidos en la normativa laboral, realizando, en su caso, acciones específicas de formación y divulgación para los colectivos de jefatura y mandos.

> Transmitir a las personas empleadas los principios, valores y políticas de la Compañía en materia de igualdad.

> Mantener un canal específico para sugerencias en materia de igualdad y conciliación a disposición de toda la plantilla. La información sobre dichas sugerencias se reportará periódicamente a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan para su análisis y valoración, como se indica más adelante.

Estas medidas garantizan el acceso al conocimiento del II Plan de Igualdad de MEISA, a la información que de él se desprende y a su contenido.

10. RESUMEN DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Durante el último trimestre de 2021, MEISA, presentó un documento de diagnóstico de situación que fue sometido a negociación durante el referido trimestre en el ámbito de la Comisión

16

Negociadora del Plan de Igualdad constituida al efecto. Teniendo en cuenta los datos suministrados por la Compañía y las aportaciones de los representantes de las personas trabajadoras se elaboró y aprobó por la citada Comisión el "Informe de Diagnóstico de Situación", donde se analizaron los siguientes apartados:

- Análisis estructural y cuantitativo de la plantilla.
- Procesos de selección y contratación.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida auditoría salarial entre hombres y mujeres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.




11. MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS

ÁREA A.- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

ACCIÓN 1.- Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, promoviendo la presencia equilibrada entre hombres y mujeres en todos lo ámbito de la compañía.

1ª Medida. - actualización de los documentos utilizados en los procedimientos de selección, para su eventual adaptación con el objeto de cumplimiento con el principio de igualdad:

- Indicador de seguimiento. Documentos revisados con perspectiva de género.
- Responsable: Recursos Humanos
- Ejecución: Primer semestre de ejecución del Plan.
- Recursos económicos: No necesaria dotación presupuestaria específica.

2ª Medida. - Documento que recoja la metodología clara y concisa donde se recojan los criterios a seguir en los procesos de selección.

Indicador de seguimiento: Metodología en los procesos de selección y selección realizada.

- Responsable: Recursos Humanos y personal de comunicación externa.
- Ejecución: Desde la entrada en vigor del Plan.
- Recursos económicos: No necesaria dotación presupuestaria específica.

3ª Medida. - Publicitación en las ofertas de trabajo el compromiso de la Compañía con la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres.

- Indicador de seguimiento. N° de oferta con compromiso publicitado/N° total de ofertas publicadas durante un año. Este indicador debe tender a 1 para avalar el cumplimiento de la medida.
- Responsable: Recursos Humanos, Responsable de Selección.
- Ejecución: Desde la entrada en vigor del Plan.

- Recursos económicos: No será necesaria dotación presupuestaria específica.

4ª Medida. - Desarrollo de herramienta para la publicación interna de las ofertas de trabajo en todos sus centros, para que todas las personas trabajadoras tengan conocimiento.

- Indicador de seguimiento: Número de ofertas publicadas.
- Responsable: Recursos Humanos/Responsable selección.
- Ejecución: Desde la entrada en vigor del Plan.
- Recursos económicos: No será necesaria dotación presupuestaria específica.

5ª Medida. - Realizar acciones de formación y sensibilización, en materia de igualdad, dirigidas a las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.

- Indicador de seguimiento: N° de personas formadas/N° de personas intervinientes en los procesos. Debe tender a 1.

- Responsable: Recursos Humanos.
- Ejecución: Primer año de ejecución Plan.
- Recursos económicos: Gestión en el marco de la formación continua de la Compañía.

6ª Medida. - Introducir documento en materia de igualdad entre la entregada para las nuevas incorporaciones:

- Indicador de seguimiento: N° documentos repartidos/N° nuevas incorporaciones, debe tender a 1.
- Responsable: Responsable de selección.
- Ejecución: Primer trimestre de ejecución Plan Igualdad.

ACCIÓN 2.- Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombre en la Compañía, así como en la estructura de mandos, facilitando el acceso de las mujeres donde estén subrepresentadas.

1ª Medida. - Adoptar la medida de acción positiva para que , en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos de trabajo masculinizados, más del 60 % son puestos ocupados por hombres.

- Indicador de seguimiento: N° de veces que se aplica la medida de acción.

- Responsable: Recursos Humanos.

Ejecución: Desde la entrada en vigor del Plan.

- Recursos económicos: No necesita dotación presupuestaria específica.

2ª Medida. - Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombre en los diferentes puestos, para su traslado a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

- Indicador de seguimiento: N° de mujeres y hombre en los diferentes puestos.

- Responsable: Recursos Humanos.

- Ejecución: Realización de informe anual.

- Recursos económicos: No necesita dotación presupuestaria específica.

3ª Medida. - En los departamentos/áreas donde se produzca una masculinización/feminización superior al 70 %, el departamento de

Recursos Humanos supervisará el proceso de selección al objeto de prevenir posibles prejuicios o estereotipos sexistas en el proceso.

- Indicador de seguimiento: N° de revisiones realizadas por el departamento de Recursos Humanos.
- Responsable: Recursos Humanos.
- Ejecución. A partir del primer semestre de entrada en vigor del Plan.
- Recursos económicos: No será necesaria dotación presupuestaria específica.

4ª Medida.- Establecer acuerdos de colaboración con Instituciones Educativas y colectivos del entorno donde se radiquen los distintos centros de trabajo con el fin de promocionar y dar a conocer la actividad de la empresa y las posibilidades de inserción laboral que ofrece, con especial atención a las mujeres jóvenes en edad formativa que les permita conocer directamente la formación y posibilidades de desarrollo profesional.

- Indicador de seguimiento. N° de acuerdos establecidos.
- Responsable: Recursos Humanos
- Ejecución: Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos: No será necesaria dotación presupuestaria específica.

ÁREA B.- PROMOCIÓN

ACCIÓN 1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que se base en la promoción y ascensos en criterios objetivos y

transparentes basados en los conocimientos, experiencia y competencias de la persona.

1ª Medida. - Protocolo con perspectiva de género para garantizar que el proceso de rija por criterios y por principios de valoración, objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, no discriminatorios y homogéneos para toda la plantilla.

- Indicador de seguimiento: Protocolo creado.
- Responsable: Recursos Humanos.
- Ejecución: Primer semestre desde firma Plan Igualdad.
- Recursos económicos: No necesaria dotación presupuestaria específica.

2ª Medida. - Creación de un base de datos donde las personas trabajadoras de forma voluntaria puedan registrar su formación al margen de la exigida para el puesto que desempeñan

- Indicador de seguimiento: Personas inscritas/Plantilla total compañía, debería tender a 1.
- Responsable: Recursos Humanos.
- Ejecución: Durante la vigencia del Plan.
- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

3ª Medida. - La cobertura de las vacantes se realizará a través de promoción interna, acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos.

- Indicador de seguimiento. Número de vacantes cubiertas internamente / Número total de vacantes publicadas = tiende a 1.

- Responsable. Recursos Humanos.
- Ejecución. A partir de la entrada en vigor del Plan de igualdad.
- Recursos económicos No necesaria dotación presupuestaria específica.

4ª Medida. -La persona que lo solicite será informada sobre los motivos de rechazo para promocionar, orientándolo sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.

- Indicador de seguimiento. Número de personas informadas / Número de personas no promocionadas = tiende a 1.
- Responsable. Recursos Humanos.
- Calendario de ejecución. A partir de la entrada en vigor del Plan de igualdad.

Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

5ª Medida. - Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a las personas responsables de evaluar las candidaturas para las promociones (preselección de solicitudes y entrevistas personales) con el fin de garantizar que se realiza de una manera objetiva, sin estereotipos de género.

- Indicador de seguimiento. Número de personas (mujeres y hombres) formadas según su puesto / Número de personas responsables que influyen en el proceso de promoción = tiende a 1.
- Responsable. Recursos Humanos.
- Ejecución. Primer año de ejecución del Plan de Igualdad.

- Recursos económicos. Se gestionará en el marco de la formación continua en la entidad.

6ª Medida. -Se informará a la Comisión de Seguimiento de los criterios establecidos para la promoción a cada puesto (perfil profesional, requisitos del puesto, formación, conocimientos...).

- Indicador de seguimiento. Informe de los criterios de promoción (generales) para cada puesto de trabajo.
- Responsable. Recursos Humanos.
- Ejecución. Primer año de ejecución del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

7ª Medida. -Realización de un seguimiento anual por grupos profesionales y puestos de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional, categoría profesional, puesto de origen y de destino, tipo de contrato y jornada, y valorar los motivos por los cuales las mujeres no han accedido a determinados puestos de trabajo, analizando las principales barreras existentes, para poder minimizarlas.

- Indicador de seguimiento. Mujeres y hombres promocionados por grupo profesional, categoría y puesto de origen y destino según tipo de contrato y jornada.
- Responsable. Recursos Humanos.
- Ejecución. Anualmente.
- Recursos económicos No necesaria dotación presupuestaria específica.

8ª Medida. - Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (número de personas consideradas para cada puesto) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de seguimiento

- Indicador de seguimiento. $\frac{\text{Número de mujeres seleccionadas}}{\text{Número personas consideradas}} = \text{tiende a 1}$. $\frac{\text{Número hombres seleccionados}}{\text{Número de personas consideradas}} = \text{tiende a 1}$.
- Responsable. Recursos Humanos.
- Ejecución. Anualmente.
- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

9ª Medida. - Disponer de información estadística y realizar seguimiento periódico de la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad.

- Indicador de seguimiento. $\frac{\text{Número de mujeres en puestos de responsabilidad}}{\text{Número personas en puestos de responsabilidad}} = \text{tiende a 1}$.
- Responsable. Recursos Humanos.
- Ejecución. Anualmente.
- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

10ª Medida. - Promover las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla, de manera que la jornada continua, a tiempo parcial o la jornada reducida no represente una barrera para promocionar.

2ª Medida. - Realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materia de prevención de acoso sexual y por razón de sexo dirigidas a los delegados y delegadas de prevención, así como a los miembros de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad.

- Indicador de seguimiento. Número personas formadas/ Número integrantes en cada departamento = tiende a 1.

- Responsable. Recursos Humanos.

- Calendario de ejecución. Primer año de ejecución del Plan de Igualdad.

- Recursos económicos. Se gestionará en el marco de la formación continua en la entidad.

3ª Medida. - Informar y formar a la plantilla, por los medios de comunicación habituales de la Compañía, sobre el Plan de Igualdad.

- Indicadores de seguimiento. Número personas informadas / Número personas de la plantilla = tiende a 1. Número personas formadas / Número personas de la plantilla = tiende a 1.

- Responsable. Equipo de Recursos Humanos.

- Calendario de seguimiento. Primer trimestre de ejecución del Plan de Igualdad.

- Recursos económicos. Puede ser necesario habilitar una dotación presupuestaria para la contratación de personal externo experto en formación e igualdad.

4ª Medida. - Informar a las mujeres de la existencia de cursos específicos para desempeñar actividades en las que están subrepresentadas.

- Indicador de seguimiento. Número de mujeres informadas.
- Responsable. Recursos Humanos.
- Ejecución. Durante toda la vigencia del Plan de igualdad.
- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

5ª Medida. - Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados desagregados por sexo de la formación anual. Porcentaje de hombres y mujeres formadas.

- Indicador de seguimiento. % de hombres y mujeres que participan en las acciones formativas y media de las horas recibidas.
- Responsable. Equipo de Recursos Humanos.
- Ejecución. Anualmente.
- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

ACCIÓN 2. - Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la Compañía de forma equilibrada.

1ª Medida. - Diseñar un programa de comunicación en el marco del plan de formación, que garantice el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y los criterios de acceso a la misma.

- Indicador de seguimiento. Plan de formación.

- Responsable. Equipo de Recursos Humanos.
- Ejecución. Primer semestre de ejecución del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

2ª Medida. - Establecer un sistema para que las personas que se encuentren disfrutando de permisos, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación familiar y laboral, manifiesten su deseo a incorporarse a formaciones.

- Indicador de seguimiento. Información de cursos a personas en situación de excedencia. Número de mujeres/hombres que participan en la formación.
- Responsable. Recursos Humanos.
- Calendario de ejecución. Primer semestre de ejecución del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

ÁREA D. – RETRIBUCIÓN

ACCIÓN 1. - Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.

1ª Medida. – Realizar una auditoría retributiva, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por categorías y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los

criterios para su percepción. En caso de que el estudio diera como resultado desigualdades no justificadas, estas se corregirán.

- Indicador de seguimiento. Resultados del análisis de género de las retribuciones salariales de acuerdo a la clasificación profesional.
- Responsable. Comisión de igualdad.
- Ejecución. Segundo semestre de ejecución del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Si el estudio diera como resultado desigualdades no justificadas, la corrección de estas requerirá dotación presupuestaria.

2ª Medida. - Analizar los criterios empleados para la aplicación de complementos salariales variables y plasmarlo en un documento público, de manera que se lleve a cabo una política más transparente en materia de retribución.

- Indicador de seguimiento. Criterios analizados. Análisis de los complementos variables.
- Responsable. Recursos Humanos.
- Ejecución. Segundo semestre de ejecución del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

ÁREA E. - CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

ACCIÓN 1. - Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

1ª Medida. – Utilizar los canales de comunicación interna de la Compañía (tablones de anuncios, intranet, Web, etc.) para informar de las novedades legislativas a la plantilla de los permisos, suspensiones de contrato y excedencias que vayan contemplando la legislación y las mejoras de la empresa, visibilizando la posibilidad de su disfrute por los varones.

- Indicador de seguimiento. Comunicaciones realizadas.
- Responsable. Recursos Humanos.
- Ejecución. Durante toda la vigencia del Plan de igualdad.
- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

2ª Medida. - Extender, siempre que esté debidamente acreditada esta situación, los derechos de conciliación para parejas de hecho.

- Indicadores de seguimiento. Información incluida en el folleto y comunicados.
- Responsable. Equipo de Recursos Humanos.
- Ejecución. A partir de la entrada en vigor del Plan de igualdad.
- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

3ª Medida. - Informar de los cursos de formación al personal que se encuentre en permiso por nacimiento o en excedencia por cuidado de menores o familiares.

- Indicadores de seguimiento. Número de mujeres y hombres que participan en formación mientras disfrutan de algún derecho relacionado con la conciliación.
- Responsable. Recursos Humanos.

- Ejecución. Durante toda la vigencia del Plan de igualdad.
- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

4ª Medida. - Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, puesto y tipo de contrato de los diferentes permisos, suspensiones de contratos y excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Seguimiento.

- Indicador de seguimiento. Número de permisos, suspensiones de contrato y excedencias solicitados por mujeres y hombres.
- Responsable. Recursos Humanos.
- Ejecución. Primer semestre de ejecución del Plan de igualdad.
- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

5ª Medida. – Realizar una encuesta o estudio sobre las medidas de conciliación que ofrece la empresa, midiendo su conocimiento, su utilización y su grado de satisfacción a fin de ajustar el paquete de medidas a las necesidades reales de las personas y a su momento vital.

- Indicador de seguimiento. Número de personas que han participado en el estudio. Resultados del estudio.
- Responsable. Recursos Humanos y comunicación interna.
- Calendario de seguimiento. Primer semestre de ejecución del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

ACCIÓN 2. - Mejorar las medidas conciliadoras.

1ª Medida. - Difundir la existencia, dentro de la empresa, de las personas responsables de igualdad y sus funciones, facilitando su contacto (dirección de correo electrónico, teléfono, etc.) a disposición del personal de la empresa para aquellas sugerencias en materia de conciliación.

- **Indicador de seguimiento. Comunicación realizada. Sugerencias recibidas.**
- **Responsable. Comisión de igualdad.**
- **Ejecución. Durante la vigencia del Plan de igualdad.**
- **Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.**

2ª Medida. - Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), siempre contando con la existencia de vacantes en el destino solicitado.

- **Indicador de seguimiento. Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.**
- **Responsable. Recursos Humanos.**
- **Ejecución. A partir de la aprobación del Plan de igualdad.**
- **Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.**

3ª Medida. - Otorgar permisos recuperables para ausentarse del trabajo para atender emergencias siempre debidamente justificadas.

- Indicador de seguimiento. Número de ausencias, desagregado por sexo.
- Responsable. Recursos Humanos.
- Ejecución. A partir de la aprobación del Plan de igualdad.
- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

4ª Medida. - Política de reuniones. Tratar de ajustar la programación de las reuniones que se produzcan en la Compañía en un horario laboral a poder ser nunca dentro de la última hora de trabajo, para que toda la plantilla pueda salir cumpliendo su horario de trabajo estipulado.

- Indicador de seguimiento. Reuniones programadas. Horario. Revisar actas.
- Responsable. Recursos Humanos.
- Ejecución. Durante toda la vigencia del Plan de igualdad.
- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

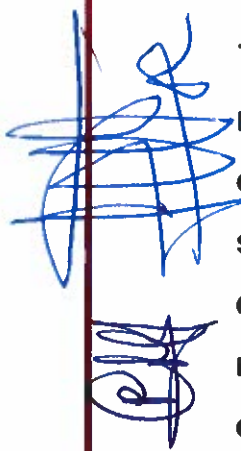
5ª Medida. - Instaurar como opcional, que la persona trabajadora pueda optar por unir los periodos de vacaciones con el permiso por nacimiento.

- Indicador de seguimiento. Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.
- Responsable. Recursos Humanos.
- Ejecución. Durante toda la vigencia del Plan de igualdad.

- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

6ª Medida. – Conceder un permiso retribuido de 8 horas anuales para que las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida puedan acudir a las visitas médicas, o para las personas trabajadoras que se encuentren en trámites de adopción puedan realizar las gestiones previas necesarias.

- Indicador de seguimiento. Número de permisos solicitados.
- Responsable. Recursos Humanos.
- Ejecución. Durante la vigencia del Plan de igualdad.
- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica. Coste incluido en el sueldo la persona trabajadora.



7ª Medida. – Aumentar, en los casos que el convenio colectivo de referencia aplicable no lo tenga ya establecido, a tres años la excedencia voluntaria para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La persona trabajadora conservará solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Compañía.

- Indicador de seguimiento. Número de veces que se ha solicitado aplicado, desagregando datos por sexo del solicitante.
- Responsable. Recursos Humanos.
- Ejecución. A partir de la aprobación del Plan.

- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

8ª Medida. – Establecer una excedencia voluntaria, con derecho a reserva del puesto de trabajo, de hasta cuatro meses, para las personas trabajadoras que se encuentren en trámites de adopción internacional.

- Indicador de seguimiento. Número de excedencias solicitadas.
- Responsable. Recursos Humanos.
- Ejecución. Durante la vigencia del Plan de igualdad.
- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

9ª Medida. – Establecer una excedencia voluntaria, con derecho a reserva del puesto de trabajo, de hasta un mes, por fallecimiento de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- Indicador de seguimiento. Número de excedencias solicitadas.
- Responsable. Recursos Humanos.
- Ejecución. Durante la vigencia del Plan de igualdad.
- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

ACCIÓN 3. - Fomentar el uso de las medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

1ª Medida. – Conceder permiso retribuido hasta 8 horas a las personas trabajadoras para acompañar a su cónyuge o pareja de hecho registrada oficialmente que esté embarazada, a clases de

asistencia al parto durante un tiempo máximo anual de 8 horas, que podrá distribuirse en varias sesiones. En caso de regulación en Convenio Colectivo de referencia aplicable, se estará a su regulación si esta fuese más beneficiosa para la persona trabajadora.

- Indicador de seguimiento. Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.
- Responsable. Recursos Humanos.
- Ejecución. Durante la vigencia del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica. Coste incluido en el sueldo la persona trabajadora.

2ª Medida. - El padre tendrá derecho a flexibilizar su jornada y horario de trabajo respetando el cómputo semanal durante los dos meses inmediatamente posteriores al permiso por nacimiento, previo acuerdo con la empresa.

- Indicador de seguimiento. Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.
- Responsable. Recursos Humanos.
- Ejecución. Durante la vigencia del Plan de igualdad.
- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

ÁREA F. - SALUD LABORAL

ACCIÓN 1 - Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

1ª Medida. - Revisión de las evaluaciones de riesgos para que se consideren de forma diferenciada los riesgos a los que se exponen los hombres y las mujeres.

- Indicador de seguimiento. Revisión de los documentos. Enumerar las correcciones y mejoras.
- Responsable. Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ejecución. Primer año de ejecución del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

2ª Medida. - El servicio de prevención informará a la Comisión de Seguimiento, sobre la siniestralidad y enfermedad profesional, así como prácticas preventivas de la Compañía por sexo y/o análisis de resultados por puestos.

- Indicadores de seguimiento. Índices de siniestralidad desagregados por sexo.
- Responsable. Recursos Humanos.
- Ejecución. Anualmente.
- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

3ª Medida. – Revisión del protocolo de embarazo, maternidad y lactancia.

- Indicadores de seguimiento. Protocolo revisado
- Responsable. Recursos Humanos.
- Ejecución. Primer año de ejecución del Plan de igualdad.

- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

ÁREA G. - PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

ACCIÓN 1. – Asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.

1ª Medida. - Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla, incluyendo a las nuevas incorporaciones.

- Indicador de seguimiento. Personas trabajadoras informadas / Plantilla total Compañía = tiende a 1.
- Responsable. Recursos Humanos.
- Ejecución. Durante la vigencia del Plan de igualdad.
- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

2ª Medida. - Incluir en la formación obligatoria sobre Prevención de Riesgos Laborales un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- Indicador de seguimiento. Módulo elaborado e incluido.
- Responsable. Recursos Humanos.
- Calendario de ejecución. Primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
- Recursos económicos. Se gestionará en el marco de la formación continua en la entidad.

3ª Medida. - El departamento de Recursos Humanos presentará a la Comisión un informe anual de acoso, con el número de casos de acoso moral, acoso sexual o por razón de sexo se hayan producido y las medidas aplicadas en cada uno.

- Indicador de seguimiento. Número de denuncias comunicadas- Número denuncias archivadas-Número de denuncias no archivadas.
- Responsable. Recursos Humanos.
- Ejecución. Anualmente.
- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

4ª Medida. – Revisión periódica del Protocolo de prevención contra el acoso.

- Indicador de seguimiento. Protocolo revisado
- Responsable. Comisión Igualdad.
- Ejecución. Primer año de ejecución del Plan de igualdad.
- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

5ª Medida. - Realizar campañas de sensibilización específicamente dirigidas a toda la plantilla sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en las que se incluya entre otros contenidos, situaciones de acoso, de los canales de difusión del Protocolo y de denuncias de las situaciones que se produzcan, la tipificación de las medidas sancionadoras por acoso sexual y por razón de sexo en el régimen disciplinario, y en general, de los aspectos esenciales recogidos en el procedimiento de prevención y actuación.

- Indicador de seguimiento. Campañas informativas.
- Responsable. Recursos Humanos.
- Ejecución. Durante la vigencia del Plan de igualdad.
- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

6ª Medida. – Revisión del procedimiento de investigación previsto en el texto actual del Protocolo de prevención contra el acoso.

- Indicador de seguimiento. Protocolo revisado
- Responsable. Comisión de Igualdad.
- Ejecución. Primer año de ejecución del Plan de igualdad.
- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

ÁREA H. – COMUNICACIÓN

ACCIÓN 1. - Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.

1ª Medida. - Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (documentación entregada a las personas trabajadoras, tabloneros, comunicados, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.

- Indicador de seguimiento. Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos en caso de detectarse utilización lenguaje sexista.
- Responsable. Recursos Humanos.
- Ejecución. Primer semestre de ejecución del Plan de Igualdad.

- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

ACCIÓN 2. - Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

1ª Medida. - Creación del Canal de Igualdad como medio de comunicación en materia de Igualdad con las personas trabajadoras.

- Indicador de seguimiento: Creación del Canal de Igualdad.

- Responsable: Comisión de Igualdad.

- Calendario de ejecución. Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

2ª Medida. - Difundir la existencia, dentro de la empresa, de las personas responsables de igualdad y sus funciones, facilitando su contacto (dirección de correo electrónico, teléfono, etc.) a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el Plan de igualdad, comprometiéndose a darles solución.

- Indicador de seguimiento. Comunicación realizada. Sugerencias recibidas.

- Responsable. Comisión de Igualdad.

- Calendario de ejecución. Durante la vigencia del Plan de igualdad.

- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

ÁREA I. – VIOLENCIA DE GÉNERO

ACCIÓN 1. – Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida a su protección.

1ª Medida. – Difusión de los preceptos contemplados en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que afecten a las mujeres trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, así como de todas las normativas laborales relevante en materia de violencia de género, de referencia aplicables.

- Indicador de seguimiento. Número de publicaciones en el Canal de Igualdad.
- Responsable. Recursos Humanos, Comisión de Igualdad.
- Ejecución. Durante la vigencia del Plan de igualdad.
- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.

2ª Medida. – Conceder un permiso retribuido, previo aviso y justificación, por el tiempo necesario, para las mujeres que tengan la consideración de víctimas de violencia de género para los trámites necesarios motivados por la situación de violencia de género.

- Indicadores de seguimiento. Número de veces que se ha solicitado la medida.
- Responsable. Recursos Humanos, Comisión de Igualdad.
- Ejecución. Durante la vigencia del Plan de igualdad.


- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica. Coste incluido en el sueldo la persona trabajadora.

3ª Medida. – Posibilidad de modificar las fechas de disfrute de periodo vacacional a las mujeres trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género.

- Indicador de seguimiento. Número de veces que se ha solicitado la medida.
- Responsable. Recursos Humanos.
- Ejecución. Durante la vigencia del Plan de igualdad.
- Recursos económicos. No necesaria dotación presupuestaria específica.



12. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de los objetivos fijados.

La necesidad de que los planes de igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados es independiente a la obligación prevista para la empresa en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la Representación Legal

de los Trabajadores del Plan de Igualdad sobre la consecución de sus objetivos: de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad en la empresa, y de haberse establecido un Plan de Igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de MEISA permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su desarrollo e implementación.



Objetivos:

- Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el presente Plan con el fin de que se ajusten a tiempo y forma previstos.
- Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlos y contribuir mejor al funcionamiento del Plan.
- Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.
- Valoración del Plan de Igualdad y de la igualdad de oportunidades en la organización.

Personal responsable

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad serán realizados por las personas y los departamentos responsables del desarrollo de cada acción con intervención de los componentes de la Comisión de Igualdad.

Calendario

El seguimiento se realizará cada seis meses. Se iniciará al principio, con las primeras actuaciones y continuará hasta la terminación de las que están estipuladas en el Plan de Igualdad.

Procedimiento

En la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:

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

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deberá tener en cuenta los siguientes aspectos:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Los cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de Recursos Humanos, etc.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.



13. APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad ha sido aprobado en Argamasilla de Calatrava (Ciudad Real), a 8 de marzo de 2022.

Reunidas las partes implicadas, por un lado, la representación de la plantilla y por otro la representación de la empresa se acuerda:

1. La firma del Plan de Igualdad de MEISA.
2. Se aprueba en acta.

14. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

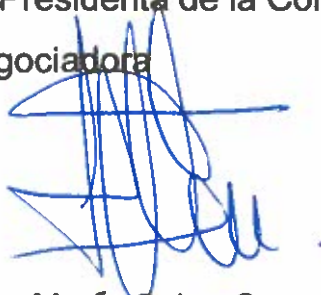
Documento adjunto como ANEXO I

15. OTROS ANEXOS

ANEXO II. Actas de reunión del Comité de Igualdad

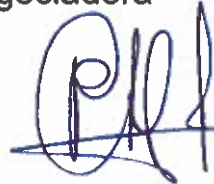
ANEXO III. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La Presidenta de la Comisión
Negociadora



Fdo. María Calvo Campoy

El Secretario de la Comisión
Negociadora



Fdo. Raúl Clemente Herrera