

I PLAN DE IGUALDAD

SIENA EDUCACIÓN, S.A.

2022-2026

1. INTRODUCCIÓN

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

La Unión Europea, lo contempla como tal, a partir de la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 y el Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

En España, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y en el artículo 9.2 exige la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que esa igualdad sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento en nuestro país se produce con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que tiene como objetivo hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación, directa o indirecta, de las mujeres. A esta ley se une 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.

Con respecto al ámbito laboral, la mencionada Ley Orgánica 3/2007 establece en su Art. 45.1 que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades, debiendo adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar y, en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores. El apartado 2 del mismo artículo, queda modificado por el Art 1.1 del Real Decreto-ley 6/2009 de 1 de marzo, que establece que “en el caso de las empresas de más de cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”. Se deberá tener en cuenta que esta modificación se aplicará paulatinamente en la forma establecida por la disposición transitoria décima segunda de la presente norma, añadida por el art. 1.3 del citado Real Decreto-ley 6/2019.

Sin embargo, aunque la teoría indica que las personas somos iguales en cualquier ámbito de nuestra vida, en la práctica se dan diversas discriminaciones por razón de sexo en múltiples escenarios, incluido el entorno laboral. Algunos ejemplos podrían ser ciertas políticas de contratación y promoción influenciadas por el género, la brecha salarial o la segregación sexual del trabajo.

A. Ficha Técnica SIENA EDUCACIÓN, S.A

DATOS DE LA EMPRESA							
Razón Social	SIENA EDUCACION S.A.						
C.I.F.	A81849986						
Domicilio social	C/ José Abascal nº 57. 5º B						
Forma jurídica	Sociedad Anónima						
Año de constitución	1997						
Página web	www.sienaeducacion.com						
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD							
Nombre	Áureo Ruíz de Villa Gómez-Setién						
Cargo	Presidente del Consejo de Administración						
RESPONSABLE DE IGUALDAD							
Nombre	Daniel Crespo Robledo						
Cargo	Director Financiero						
ACTIVIDAD							
Sector Actividad	Editorial de Periódicos / Educación Reglada y no Reglada / Publicidad, marketing y eventos						
CNAE	5318						
Convenios de aplicación	<ul style="list-style-type: none"> - Prensa no diaria (99010555011996) - Enseñanza y Formación no reglada. (99008825011994) - Atención especializada en el ámbito de la familia, la infancia, la juventud (8000545) - Enseñanza Privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (99001925011986). 						
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nivel Nacional - (Madrid y Valencia)						
DIMENSIÓN							
Personas Trabajadoras (a día 31 de diciembre de 2021)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 25%;">Mujeres</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">32</td> <td style="width: 25%;">Hombres</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">20</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">Total</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">52</td> </tr> </table>	Mujeres	32	Hombres	20	Total	52
Mujeres	32	Hombres	20	Total	52		
Centros de trabajo	Madrid, C/ José Abascal 55 Ent. Dcha. Valencia: C/ Don Juan de Austria 38. 7º-11						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS							
Dispone de un departamento de personal	No, se encarga el departamento de Administración de las gestiones de Recursos Humanos.						
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No						
Representación Legal y/o sindical de Trabajadoras y Trabajadores	No						

B. Presentación de la empresa

La compañía, con denominación social, Siena Educación, S.A, trabaja en el sector de la educación y tiene sede en Madrid y Valencia, estando adscrita a los siguientes convenios: Convenio de Formación no reglada, Convenio de Formación reglada, Convenio de Prensa no diaria y Convenio de Artes Gráficas.

Siena Educación, S.A. es un grupo editorial español, creado en 1997 y dedicado a la información educativa, ubicado en la C/ José Abascal, 55 de Madrid. Desde Siena Educación se informa a través del periódico *Magisterio* a los profesionales de la Educación, publicación decana de la prensa especializada. También a las familias con hijos/as en edad escolar con *Padres y Colegios* o a las maestras y maestros de Educación Infantil con la revista *Escuela Infantil*.

Además de las publicaciones, se ha especializado en labores de consultoría, estudios de mercado, servicios de agencia y organización de eventos dentro del sector educativo, enfocados en la parte virtual en los últimos tiempos a través de emisiones en directo por streaming.

Otra de las iniciativas empresariales de SIENA EDUCACIÓN, S.A es el Programa de Segunda Oportunidad cabe destacar la labor de Jove Oportunitat (JOOP), un programa diseñado y organizado para motivar y orientar a jóvenes de entre 16 y 21 años que abandonaron los estudios. Y Programas de Formación para el Empleo, como el Foro Connecta-Labora, un espacio que busca poner en contacto personas con las empresas ofertantes de trabajo.

Por tanto, SIENA EDUCACIÓN desarrolla tres líneas de actividad: 1. Edición de publicaciones periódicas multicanal. 2. Agencia de Comunicación especializada en Educación. 3. Formación.

I. Publicaciones: El Grupo Siena es la editorial líder en publicaciones especializadas dirigidas a la comunidad educativa.

Publica el "periódico MAGISTERIO", decano de la prensa educativa en España. La cabecera no diaria más antigua de España, Magisterio Español, llega todas las semanas a los centros educativos de España con la información más cualificada del sector. Este periódico otorga los "Premios Magisterio" de periodicidad anual a los Protagonistas de la Educación.

A través de la publicación "Padres y Colegios", un millón de padres conocen, mes a mes, lo que deben saber para educar a sus hijos.

Su amplia oferta educativa la completan "Escuela Infantil" (cabecera de referencia para los educadores de niños de 0 a 6 años), y "Magislex"(uno de los mejores servicios de información jurídica para profesionales de la educación).

II. Comunicación y eventos: Siena Educación desarrolla una intensa actividad en la organización de eventos educativos presenciales y virtuales: Premios Magisterio, Premios Convive, Premios Escuela Infantil, Foros de Oportunidades, Foros Labora, Jornadas de FP por todo el territorio nacional, Foro de Emprendimiento, Programa Jove Oportunitat (JOOP), Puertas Abiertas Universitarias, VIMET, etc. Además, ha desarrollado cientos de proyectos educativos empresas y fundaciones que tienen como objetivo incidir en la Educación.

III. Formación: Cuenta con tres centros de Formación: INAV, Centro Oficial de Adultos Online dirigido a la obtención del Graduado en Educación Secundaria Obligatoria. INAV FP, Centro Oficial de Formación Profesional Online. INAV FORMACIÓN, Centro de Formación para el Empleo, reconocido por el Servicio de Empleo Público Estatal.

C. Fundamentos del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad de SIENA EDUCACIÓN, S.A. se inscribe en el marco de gestión empresarial de la compañía que afronta la implantación del Plan de Igualdad como una mejora de su sistema de gestión empresarial que dará lugar a una estructura interna y unas relaciones con la sociedad libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

La política de la empresa consiste en tratar a todas las personas trabajadoras de forma justa y equitativa independientemente de su sexo, estado civil, orientación sexual, raza, color, nacionalidad u origen, religión, edad o posible discapacidad.

Además, se persigue el cumplimiento de la legalidad vigente, concretamente, de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y su posterior modificación a través del 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, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres y lo establecido en los diferentes convenios a los que está adscrita la empresa.

Por lo tanto, con el fin de dar cumplimiento legal en esta materia y avanzar en la política social de la empresa, se impulsa el desarrollo e implementación del presente Plan de Igualdad a todos los niveles de la organización.

D. Compromiso con la igualdad en la empresa

SIENA EDUCACIÓN, S.A. hizo público su compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa, en el que se acordó establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad efectiva 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 la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de las Políticas Corporativas 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.

2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad, se aplicará en todo el territorio del Estado Español para la totalidad de la plantilla, incluido el personal eventual o de puesta a disposición de SIENA EDUCACIÓN, S.A de la misma forma que en aquellos centros de trabajo que el grupo pueda comprar, abrir o gestionar durante el periodo de vigencia del presente Plan de igualdad, siempre dentro del territorio español.

El periodo de vigencia dispuesto para el presente Plan de Igualdad será de cuatro años a partir de su entrada en vigor, siendo el día posterior a su aprobación por parte de la Comisión negociadora de igualdad de SIENA EDUCACIÓN, S.A., de acuerdo con el art. 9.1 del Real Decreto 901/2020, por tanto, desde el 12 de julio de 2022 y hasta el 11 de julio de 2026.

Sin perjuicio de lo anterior, el Plan vigente puede ser objeto de modificaciones y mejoras por parte de la Comisión de Seguimiento, con el fin de adecuarse a la realidad de la empresa y la evolución de la aplicación de las medidas de acción propuestas en el presente Plan de Igualdad. Cualquier cambio en el Plan se someterá a aprobación por parte de la Comisión negociadora.

3. MEDIDAS PLAN DE IGUALDAD

I. Selección y Contratación

Objetivo específico 1.1. ESTABLECER PROCESOS DE SELECCIÓN TRANSPARENTE Y OBJETIVOS LIBRE DE CUALQUIER SESGO DE GÉNERO	
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN MEDIDA 1.1.1	
Medida	Disponer de información estadística desagregada por sexo según el tipo de contrato, turnos, jornada, categoría profesional y puesto de trabajo de forma actualizada.
Personas destinatarias	Plantilla.
Cronograma de implantación	Medio plazo.
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios de la empresa además de las Empresas colaboradoras (ETT).
Indicadores de seguimiento	- Nº incorporaciones y ceses en la empresa durante ese año. - Nº incorporaciones y ceses según puestos de trabajo señalando el contrato, turnos, jornada y categoría profesional desagregado por sexo.
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN MEDIDA 1.1.2	
Medida	Revisión y corrección del lenguaje y el uso de las imágenes (solicitudes, formularios, pagina web, denominación de puestos...) asegurando que se hace un uso inclusivo del lenguaje.
Personas destinatarias	Personal que participa en los procesos de selección de personal de la empresa.
Cronograma de implantación	Medio plazo.
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios del departamento – Recursos externos.
Indicadores de seguimiento	- Nº de revisiones llevadas a cabo.
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN MEDIDA 1.1.3	
Medida	Facilitar formación en materia de igualdad de oportunidades al equipo responsable de los procesos de selección.
Personas destinatarias	El personal involucrado en procesos de selección: RRHH y direcciones de área.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Empresas externas que impartan la formación
Indicadores de seguimiento	- Nº de personas que han participado desagregado por sexo - Horas de formación y temario de la acción formativa

Objetivo específico 1.2.

FOMENTAR LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN TODOS LOS NIVELES Y PUESTOS DE TRABAJO

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 1.2.1

Medida	En procesos de selección, y ante candidaturas de igual mérito y capacidad, priorizar la contratación del sexo infrarrepresentado dentro del área o departamento para el cual se realiza la incorporación.
Personas destinatarias	Personas que acceden a la preselección en procesos de selección y contratación.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Departamento de RRHH-Admón. y persona responsable del departamento del puesto a cubrir.
Recursos asociados	Historial de procesos de selección.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de nº y porcentaje de candidaturas presentadas, desagregado por sexo y proceso. - Nº de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia. - Nº de mujeres y de hombres que superan las distintas fases en procesos de selección de personal directo e indirecto. - Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas. - Nº de veces que se ha aplicado la medida

Objetivo específico 1.3.

CONOCER LOS MOTIVOS QUE EMPUJAN AL CESE LABORAL DE LA PLANTILLA CON EL FIN DE MEJORAR SITUACIONES FUTURAS O POLÍTICAS DE GESTIÓN EN LA EMPRESA

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 1.3.1

Medida	Realización de una encuesta de salida al personal cuyo cese en la empresa sea por baja voluntaria, con el objetivo de conocer la opinión de la persona trabajadora y los motivos que empujaron a esta decisión.
Personas destinatarias	Personal por cese voluntario.
Cronograma de implantación	Medio plazo.
Responsable	Departamento RRHH- Admón.
Recursos asociados	Los propios del departamento
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de hombres/mujeres con cese voluntario - Respuestas y motivos expuestos en dichas evaluaciones

II. Clasificación profesional

Objetivo específico 2.1. ASEGURAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL MEDIDA 2.1.1	
Medida	Revisar anualmente la descripción de los puestos de trabajo, asegurando que es un sistema de clasificación profesional neutro y que no incurre en sesgos de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	El nuevo procedimiento. Colaboración de empresa externa (si fuera preciso)
Indicadores de seguimiento	- Nº DPTs actualizadas / Nº total de DPTs. - Nº DPTs de puestos de nueva creación

III. Formación

Objetivo específico 3.1. REALIZAR ACCIONES FORMATIVAS EN IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES	
FORMACIÓN MEDIDA 3.1.1	
Medida	Formar tanto al personal de Dirección como a jefaturas intermedias, así como a los miembros de la Comisión en política de igualdad de oportunidades, así como en el seguimiento del Plan de igualdad, incluyendo formación en acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género.
Personas destinatarias	Comisión de Seguimiento
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RRHH- Admón.
Recursos asociados	Empresas proveedoras de formación
Indicadores de seguimiento	- Registro de la acción/es formativas impartidas - Nº de hombres/mujeres que han participado
FORMACIÓN MEDIDA 3.1.2	
Medida	Formar y sensibilizar en materia de igualdad al conjunto de la plantilla
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento RRHH- Admón.
Recursos asociados	Empresas proveedoras de formación
Indicadores de	- Registro de las acciones formativas impartidas en la empresa, con el dato desagregado

Objetivo específico 3.2.

INFORMAR A TODA LA PLANTILLA DEL PLAN DE FORMACIÓN, ESTABLECIENDO CANALES DE COMUNICACIÓN TRANSPARENTES (INTRANET, COMUNICACIONES, ETC.) QUE DIFUNDAN LA OFERTA FORMATIVA, LOS CONTENIDOS Y REQUISITOS DE ACCESO

FORMACIÓN

MEDIDA 3.2.1

Medida	<p>Planificar la formación desde la perspectiva de género, elaborando un plan de formación que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación de mujeres y hombres ○ Información estadística desagregada por sexo de las personas asistentes ○ Se tendrán en cuenta el análisis de horarios de la formación y los medios empleados para realizarla, de la misma manera se identificarán dificultades encontradas y los conocimientos necesarios que se deben poseer para llevarla a cabo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Empresas proveedoras de formación
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de las acciones formativas impartidas en la empresa - Nº de acción/es realizadas. - Información estadística desarrollada por sexo de las personas asistentes - Los datos en el que se recojan los tres aspectos a analizar dentro del plan de formación realizado durante ese año

**Objetivo específico 3.3.
FACILITAR EL ACCESO A LAS FORMACIONES OFRECIENDO IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
A HOMBRES Y MUJERES**

**FORMACIÓN
MEDIDA 3.3.1**

Medida	Promover la adaptación del horario de las acciones formativas para garantizar la asistencia a las personas trabajadoras con reducción de jornada.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento RRHH- Admón.
Recursos asociados	Empresas proveedoras de formación
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de las acciones formativas impartidas en la empresa con el personal con reducción de jornada. - Nº de mujeres y de hombres que han accedido a estas formaciones.

**FORMACIÓN
MEDIDA 3.3.2**

Medida	Motivar el acceso a la formación continua o de reciclaje de las personas que se incorporan después de una baja o excedencia. Siempre que las necesidades organizativas y económicas lo permitan.
Personas destinatarias	Personal que se incorpora después de una baja o excedencia.
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Empresas proveedoras de formación
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Registro de las acciones formativas impartidas en la empresa con el personal que se acaba de incorporar después de una baja o excedencia - Nº de mujeres y de hombres que han accedido a estas formaciones.

IV. Promoción profesional

Objetivo específico 4.1. ESTABLECER PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE RRHH EN BASE A UNA POLÍTICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	
PROMOCIÓN PROFESIONAL MEDIDA 4.1.1	
Medida	Reforzar la comunicación interna, asegurándonos que las vacantes llegan a toda la plantilla, facilitando la presentación de candidaturas para dichas promociones.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Sistema interno de promoción profesional.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Nº candidaturas presentadas de mujeres/ Nº candidaturas presentadas de hombres. - Nº mujeres preseleccionadas/ Nº candidaturas preseleccionadas. - Nº desglosado de mujeres y hombres que promocionan/ Nº total de promociones.

PROMOCIÓN PROFESIONAL MEDIDA 4.1.2	
Medida	Análisis estadístico anual de las promociones llevadas a cabo, desagregada por sexo tal y como han sido recogidas en el informe diagnóstico.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de promociones llevadas a cabo en ese año - Informe con los datos desagregados por sexo

PROMOCIÓN PROFESIONAL MEDIDA 4.1.3.	
Medida	Ante una promoción, y siempre bajo las mismas condiciones de idoneidad tendrá preferencia para la promoción al puesto la persona del sexo menos representado dentro de ese puesto o departamento.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas que han promocionado bajo estas condiciones

PROMOCIÓN PROFESIONAL - MEDIDA 4.1.4.	
Medida	Implementar un procedimiento objetivo y estandarizado de promoción en la empresa para todos los puestos, que se rija por criterios y principios de valoración objetivos cuantificables públicos transparentes homogéneos para toda la plantilla y basado en los conocimientos y competencias requeridas para el puesto .
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Procedimiento estándar implementado - Mecanismo de reclamación incorporado

PROMOCIÓN PROFESIONAL MEDIDA 4.1.5.	
Medida	Informar a la persona candidata que ha participado en un proceso de promoción, los motivos por los cuales su candidatura ha sido rechazada. se le orientará sobre puestos a los que podría optar por su perfil áreas de mejora.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Promociones llevadas a cabo con solicitudes rechazadas. - Nº de personas no promocionadas- nº de personas informadas - Registro de datos

V. Condiciones de trabajo

Objetivo específico 5.1. ENCUESTA A LA TOTALIDAD DE LA PLANTILLA SOBRE EL GRADO DE SATISFACCIÓN CON EL FIN DE DETECTAR ÁREAS DE MEJORA EN LA COMPAÑÍA	
CONDICIONES DE TRABAJO MEDIDA 5.1.1	
Medida	Encuesta a la totalidad de la plantilla sobre el grado de satisfacción con el fin de detectar áreas de mejora en la compañía.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Largo plazo.
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios del departamento.
Indicadores de seguimiento	- Encuesta - Informe de los datos arrojados por dicha encuesta

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

Objetivo específico 6.1. DIFUNDIR LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LAS QUE SE DISPONE	
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
MEDIDA 6.1.1	
Medida	Elaborar un documento que reúna todas las medidas del uso corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral que se dispone en la compañía además de los establecidos por ley y hacerlo llegar a la plantilla de la forma que se considere más eficaz.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Calendario y jornada laboral de la plantilla.
Indicadores de seguimiento	- El propio documento - Formato del envío y método de hacer llegar el documento

Objetivo específico 6.2. GARANTIZAR POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN ADAPTADAS A LAS NECESIDADES DE LA PLANTILLA Y QUE PROMUEVAN LA CORRESPONSABILIDAD	
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	
MEDIDA 6.2.1.	
Medida	Aumentar 6 meses los permisos de excedencia por cuidado de personas dependientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con reserva del puesto de trabajo los primeros 18 meses.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Calendario y jornada laboral de la plantilla.
Indicadores de seguimiento	- Nº de personas trabajadoras que han solicitado este cambio. - Nº de hombres/mujeres

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL MEDIDA 6.2.2.	
Medida	Elaborar una encuesta de valoración respecto a las medidas de conciliación existentes, con la intención de conocer el nivel de satisfacción de las mismas y las posibles mejoras. incluir estas preguntas dentro de la encuesta de satisfacción incluidas en la medida 5.1.1.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Largo plazo.
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Calendario y jornada laboral de la plantilla.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de personas trabajadoras que han participado. - Nº de hombres/mujeres - Respuestas obtenidas y propuestas de mejora
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL MEDIDA 6.2.3.	
Medida	Concienciar sobre la corresponsabilidad llevando a cabo campañas informativas o de sensibilización sobre el reparto equitativo de las responsabilidades familiares.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios de la empresa- Empresas colaboradoras
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones/campañas llevadas a cabo
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL MEDIDA 6.2.4.	
Medida	Para quienes disponen de jornada completa se les ofrecerá la reducción de jornada de 1,5 horas al día sin reducción del salario para realizar estudios oficiales o máster. Este permiso podrá ser acumulable a un día libre la semana (viernes).
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios de la empresa-
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de hombres/ mujeres que han hecho uso de este permiso

VII. Infrarrepresentación femenina

Objetivo específico 7.1. LOGRAR UNA PRESENCIA EQUILIBRADA EN LA PLANTILLA	
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
MEDIDA 7.1.1	
Medida	Revisión anual mediante estadística desagregada por sexo, del equilibrio de la plantilla en los distintos niveles jerárquicos, departamentos, puestos de trabajo y grupos profesionales donde están infrarrepresentadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios de los que dispone la empresa.
Indicadores de seguimiento	- Estadística anual y las conclusiones que se trasladen de ese análisis - Nº de cambios o movimientos del personal para equilibrar la plantilla.

VIII. Retribuciones

Objetivo específico 8.1.

GARANTIZAR Y ASENTAR EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN POR CUESTIÓN DE SEXO DEL SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE PARA TRABAJOS EQUIVALENTES

RETRIBUCIONES

MEDIDA 8.1.1

Medida	Elaborar un informe anual del sistema de retribuciones complementarias y variables por niveles, grupos y puestos de trabajo. Revisando los complementos y pluses concedidos a cada puesto de trabajo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios de los que dispone la empresa.
Indicadores de seguimiento	- El propio documento.

RETRIBUCIONES

MEDIDA 8.1.2

Medida	Definir de manera transparente y concisa los complementos salariales de los que dispone la empresa ya sea aquellos que están sujetos al convenio colectivo o los designados por la empresa de manera voluntaria
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios de los que dispone la empresa.
Indicadores de seguimiento	- El propio documento.

RETRIBUCIONES

MEDIDA 8.1.3

Medida	Realizar estudios valorativos de los puestos de trabajo asimilándolos a los complementos adecuados a los factores que inciden en dichos puestos.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Durante toda la vigencia del plan
Responsable	Departamento de RRHH-Admón. y Comisión de seguimiento
Recursos asociados	Internos
Indicadores de seguimiento	- El propio documento.

IX. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Objetivo específico 9.1.	
PREVENIR Y ELIMINAR LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO	
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
MEDIDA 9.1.1.	
Medida	Difundir el nuevo protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo a todo el personal, dejando claro el posicionamiento de la empresa en tales situaciones. Se hará difusión del Protocolo buscando el medio más adecuado para dicha difusión. Además se deberá incluir en el manual de bienvenida.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios de los que dispone la empresa.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Las formas de difusión del Protocolo de acoso y por razón de sexo. - Nº de personas que lo han recibido desagregado por sexo
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	
MEDIDA 9.1.2.	
Medida	Formación y capacitación a los equipos con responsabilidad en el seguimiento y actuación de los casos de acoso.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios de los que dispone la empresa.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Las formas de difusión del Protocolo de acoso y por razón de sexo. - Nº de personas desagregado por sexo que lo han recibido

X. Violencia de Género

Objetivo específico 10.1.	
DESARROLLAR UNA CULTURA EMPRESARIAL COMPROMETIDA CON LA VIOLENCIA DE GÉNERO	
VIOLENCIA DE GÉNERO	
MEDIDA 10.1.1	
Medida	La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de 18 meses (o 24 meses), cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.
Personas destinatarias	Trabajadoras acreditadas como víctimas de violencia de género
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios de la empresa
Indicadores de seguimiento	- Nº de mujeres acogidas a esta reducción

VIOLENCIA DE GÉNERO	
MEDIDA 10.1.2.	
Medida	<p>A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.</p> <p>Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.</p> <p>La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.</p>
Personas destinatarias	Trabajadoras acreditadas como víctimas de violencia de género
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios de los que dispone la empresa
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - El propio documento - Persona asignada como responsable de orientar y apoyar a la víctima. - El medio/los medios utilizados para difundir esta información y que las personas con capacidad de mando y la RLPT conozcan dicho documento.

VIOLENCIA DE GÉNERO MEDIDA 10.1.3	
Medida	En los casos de movilidad geográfica por violencia de género acreditada debidamente, se procederá a abonar hasta 1000€ en ayuda a los gastos que considere la trabajadora para sufragar las necesidades vitales
Personas destinatarias	Trabajadoras acreditadas como víctimas de violencia de género
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios de los que dispone la empresa
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de mujeres trabajadoras a las que se le ha hecho entrega del abono - Nº de peticiones de dicha ayuda
VIOLENCIA DE GÉNERO MEDIDA 10.1.4	
Medida	Establecer un permiso retribuido de 5 días en el caso de traslado a otro centro de trabajo para las empleada víctima de violencia de género acreditada como tal.
Personas destinatarias	Trabajadoras acreditadas como víctimas de violencia de género
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios de los que dispone la empresa
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de mujeres que han solicitado el permiso - Nº de peticiones de dicho permiso.

XI. Comunicación y cultura empresarial

Objetivo específico 11.1.

FOMENTAR UNA CULTURA EMPRESARIAL INCLUSIVA, LIBRE DE ESTEREOTIPOS Y ENFOCADA EN PROPORCIONAR LAS MISMAS OPORTUNIDADES A MUJERES Y HOMBRES DE LA PLANTILLA

COMUNICACIÓN Y CULTURA EMPRESARIAL

MEDIDA 11.1.1

Medida	Elaborar un plan de comunicación interna que permita dar a conocer las políticas de igualdad, las acciones que se están llevando a cabo desde la empresa en materia de igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Corto plazo
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios de lo que dispone la empresa
Indicadores de seguimiento	- Nº de comunicaciones

COMUNICACIÓN Y CULTURA EMPRESARIAL

MEDIDA 11.1.2

Medida	Garantizar que se seguirá haciendo uso de un lenguaje no sexista, así como de los símbolos y de las imágenes de las redes sociales y de las comunicaciones de la plantilla.
Personas destinatarias	Público general.
Cronograma de implantación	Corto plazo.
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Páginas web, redes sociales, empresas colaboradoras, etc.
Indicadores de seguimiento	- Nº de correcciones de ofertas de empleo / Nº ofertas revisadas. - Nº ofertas publicadas con lenguaje neutro e inclusivo / Nº total ofertas publicadas. - Nº correcciones imágenes sexistas / Nº imágenes de empresa disponibles. - Nº imágenes publicadas no sexistas / Nº total imágenes publicadas.

COMUNICACIÓN Y CULTURA EMPRESARIAL

MEDIDA 11.1.3

Medida	Informar a las empresas proveedoras, suministradoras y clientes sobre la nueva política de igualdad, incorporando al contrato un modelo de adhesión en el cual estas empresas se comprometan a seguir los mismos criterios de igualdad y no discriminación.
Personas destinatarias	Las empresas proveedoras, suministradoras y clientes
Cronograma de implantación	Medio plazo
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Los propios de lo que dispone la empresa
Indicadores de seguimiento	- Nº de anexos incluidos en los nuevos contratos con estas empresas.

XII. Salud laboral

12.1.- Asegurar el bienestar en la salud laboral de la plantilla

SALUD LABORAL MEDIDA 12.1.1	
Área de actuación	Salud Laboral
Medida	Revisar toda la documentación relativa a la prevención de riesgos laborales garantizando que la elaboración de éstas se tenga en cuenta los factores físicos y psicosociales de hombres y mujeres en la actividad preventiva de la empresa.
Objetivos que persigue	Asegura el bienestar en la salud laboral de la plantilla
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Medio plazo.
Responsable	Departamento de RRHH-Admón.
Recursos asociados	Servicio de prevención ajeno.
Indicadores de seguimiento	- Nº de adecuaciones a los puestos de trabajo si se han encontrado

Se levantará acta y se realizará un informe de seguimiento del Plan de Igualdad, donde se describirá el grado de ejecución de las medidas, los obstáculos presentados, las modificaciones realizadas, las conclusiones y, en consecuencia, la planificación para el siguiente año, haciendo uso de distintos indicadores de seguimiento.