

PLAN DE IGUALDAD 2023 – 2027

MONTAJES METALICOS FAYSOL, S.A.L



MONTAJES METALICOS FAYSOL, S.A.L., 2023.

Polígono Industrial Nuevo Puerto, parcela 55, Naves 11 y 12,

21810 Palos de la Frontera, Huelva

www.faysol.es

Ficha técnica:

Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de **FAYSOL**.

Aprobado por: Comisión Negociadora de **MONTAJES METALICOS FAYSOL, S.A.L.**

Este documento tiene como objetivo describir las medidas para la igualdad en la empresa y la puesta en marcha del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de **FAYSOL**. La información recogida en el mismo contempla las directrices generales del Ministerio de Igualdad y las Legislaciones vigentes en materia de Derechos Fundamentales y Laborales.

Referido contenido con lenguaje igualitario tiene fines de aprobación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de **FAYSOL** como Empresa comprometida con su plantilla y sociedad.

Por políticas de gestión eficiente y bajo impacto medioambiental estará disponible en formato digital para su consulta.

Se denunciará a las autoridades pertinentes el uso de un fragmento o parte de este documento sin la previa comunicación y autorización de **FAYSOL**.

En Huelva, a 25 de julio de 2023.

La empresa MONTAJES METALICOS FAYSOL, S.A.L. con el CIF: A-21052774 y con el CNAE. 4299 con la dirección Polígono Industrial Nuevo Puerto, parcela 55, Naves 11 y 12, 21810 Palos de la Frontera, Huelva

Se reúnen las personas integrantes de la Comisión Negociadora:

Por la Parte de la Empresa:

- ANA MARIA GASTÓN SANZ (JEFATURA GESTIÓN)

Por la Parte de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras:

- ELISABETH VAZQUEZ LOPA TECNICA CALIDAD - UGT

Acuerdan:

Firmar el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de **MONTAJES METALICOS FAYSOL, S.A.L** que entrará en vigor el 26.07.2023 y tendrá un periodo de vigencia de 4 años hasta el 25.07.2027 tal y como contempla el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

Firmas



Índice

1. Presentación	6
1.1. Compromiso con la Igualdad de Mujeres y Hombres	6
1.2. Contexto Legal, Normativo, Prescriptivo	7
1.3. Ficha de Datos de FAYSOL	8
1.4. Contextualización de FAYSOL	9
2. Partes Suscriptoras del Plan de Igualdad	9
3. Ámbito Personal, Territorial y Temporal	11
4. Informe Diagnóstico	11
4.1. Contexto y Marco de Actuación	11
4.2. Composición de la Plantilla e Infrarrepresentación de Mujeres y Hombres	11
4.3. Selección, Contratación, Promoción y Formación	12
4.4. Clasificación Profesional	13
4.5. Conclusiones del Informe de Auditoría Retributiva	13
4.6. Condiciones de Trabajo y Conciliación	14
4.7. Seguridad y Salud Laboral y Prevención del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales y Violencia de Género y Violencia de Género	16
4.8. Comunicación Organizacional: Uso del Lenguaje e Imagen Igualitario	16
5. Ámbito de Actuación y Objetivos del Plan de Igualdad	17
5.1. Bloque 1.- Selección, Contratación, Promoción y Formación	17
5.2 Bloque 2.- Clasificación Profesional	17
5.3 Bloque 3.- Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres	17
5.4 Bloque 4.- Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional	18
5.5 Bloque 5.- Infrarrepresentación Femenina	18
5.6 Bloque 6.- Retribución	18
5.7. Bloque 7.- Prevención del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales	19

5.8 Bloque 8.- Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género...	19
5.9. Bloque 9.- Gobernanza y la Transversalidad de Género	20
6. Medios y Recursos para la Implantación del Plan	21
7. Medidas de Igualdad	22
7.1. Bloque 1.- Selección, Contratación, Formación y Promoción.....	22
7.2 Bloque 2.- Clasificación Profesional	25
7.3 Bloque 3.- Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres ...	25
7.4 Bloque 4.- Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional	28
7.5 Bloque 5.- Infrarrepresentación Femenina	28
7.6 Bloque 6.- Retribución	29
7.7. Bloque 7.- Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo	31
7.8 Bloque 8.- Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género .	32
7.9. Bloque 9.- Gobernanza y la Transversalidad de Género	33
8. Aplicación y Seguimiento	35
8.1 Funciones de la Comisión de Seguimiento:.....	35
9. Evaluación y Revisión.....	36
10. Calendario de Actuaciones	39
11. Procedimiento de Modificación.....	41

1. Presentación

1.1. Compromiso con la Igualdad de Mujeres y Hombres

FAYSOL declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de mujeres y hombres, estableciendo dicha Igualdad como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con las orientaciones que establecen los reales Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de **FAYSOL**, 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 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”*.

El aseguramiento del principio enunciado se buscará mediante la implantación del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

El objetivo principal de este Plan se centra en potenciar una cultura empresarial que atienda a la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, consolidando un camino ya emprendido en el seno de nuestra organización.

El compromiso de la Dirección con este objetivo, y la implicación de la plantilla en esta tarea, son una obligación, si se quiere conseguir que este Plan para la Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora.

1.2. Contexto Legal, Normativo, Prescriptivo

El presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres atiende a la legislación laboral desarrollada para ello desde 2007. Se enumeran a continuación los referentes legales:

- Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Por último, se atiende también a las siguientes referencias del entorno cercano que ayudan a identificar los principales ejes de trabajo para la igualdad de mujeres y hombres en el contexto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de protección y prevención integral contra la violencia de género
- Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía.
- Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género.
- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

Si procediera la actualización del presente I Plan para la igualdad como consecuencia de nuevos desarrollos legales, se abordarían todos aquellos cambios que fuesen necesarios para su adaptación.

1.3. Ficha de Datos de FAYSOL

Datos de la Empresa						
Razón social	MONTAJES METALICOS FAYSOL, S.A.L.					
NIF	A-21052774					
Domicilio social	Polígono Industrial Nuevo Puerto, parcela 55, Naves 11 y 12, 21810 Palos de la Frontera, Huelva					
Forma jurídica	SOCIEDAD ANONIMA LIMITADA					
Año de constitución	1998					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Jose Vazquez					
Cargo	Dirección					
Responsable de Igualdad						
Nombre y cargo	Ana Maria Gastón Sanz (Jefatura de Gestión RRHH)					
Teléfono	959369292					
e-mail	a.gaston@faysol.com					
Actividad						
Sector de la actividad	FAYSOL S.A.L. cuenta con más de 30 años de experiencia en el sector industrial de Huelva, dedicados al mantenimiento industrial y a la ejecución de proyectos de fabricación e instalación de tuberías, calderería diversa, estructuras metálicas, redes contra incendios, instalaciones de gas, productos petrolíferos líquidos, instalaciones térmicas, etc, en diferentes materiales como, aceros al carbono, inoxidables, galvanizado, aleaciones, etc. En su centro de trabajo en la provincia de Huelva. - Montajes metálicos.					
CNAE	4299					
Descripción de la actividad	Construcción de otros proyectos de Ingeniería civil					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Autonómico. Andalucía , en las Provincias de Huelva					
Convenio – Código Número	Denominación					
Código 21001925012001	IV Convenio Colectivo para el sector de montajes de la Provincia de Huelva					
Ámbito Personal - Dimensión						
Personas trabajadoras 2022	Mujeres	7	Hombres	134	Total	141
Centros de trabajo	1					
Organización de la Gestión de Personas						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Proceso de Negociación del Plan de Igualdad – Comisión Negociadora						
Representación Legal y/o sindical de las Personas Trabajadoras	Mujeres	1	Hombres	0	Total	1
Representación de la Empresa	Mujeres	1	Hombres	0	Total	1

1.4. Contextualización de FAYSOL

FAYSOL es una empresa que cuenta con más de 30 años de experiencia en el sector industrial de Huelva, dedicados al mantenimiento industrial y a la ejecución de proyectos de fabricación e instalación de tuberías, calderería diversa, estructuras metálicas, redes contra incendios, instalaciones de gas, productos petrolíferos líquidos, instalaciones térmicas, etc, en diferentes materiales como, aceros al carbono, inoxidable, galvanizado, aleaciones, etc.

Los principios básicos están basados en la orientación de futuro, desarrollando nuevos servicios y técnicas de trabajo, y la flexibilidad, adaptándonos a cualquier tipo de clientes.

Entre sus valores nos encontramos:

CAPITAL HUMANO: EL MOTOR DE NUESTRO ÉXITO. Nuestro capital humano cuenta con el conocimiento, las habilidades y la experiencia necesarias para resolver cualquier tipo de problema o necesidad

MEDIOS TÉCNICOS. Disponemos de las mejores instalaciones y herramientas para la realización de trabajos de forma rápida, eficaz y eficiente.

CAPACIDAD. Un equipo de profesionales con disponibilidad 24/7.

RESPALDO. 30 años de experiencia en el sector industrial se resumen en confianza, garantía y flexibilidad.

2. Partes Suscriptoras del Plan de Igualdad

La implantación del Plan estará liderada por el **Departamento de Recursos Humanos**, asumiéndose así las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento de las medidas acordadas en el Plan para la Igualdad, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, la coordinación de las personas responsables implicadas, su seguimiento, así como los plazos para su evaluación.
- Aclarar las dudas que surjan a la plantilla con el fin de facilitar la correcta interpretación y la comunicación en lo que al Plan se refiere.
- Realizar las labores de información, comunicación y sensibilización a la plantilla en todos los temas referidos al Plan para la Igualdad, junto con la Comisión de Igualdad.
- Proponer modificaciones o nuevas medidas y actuaciones al Plan para la Igualdad.
- Seguir y evaluar periódicamente el cumplimiento del Plan, actualizar al final del periodo de vigencia el diagnóstico, realizar la evaluación final y emitir informes de valoración indicando las medidas a tomar en cada caso.

La composición de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de **FAYSOL** es la siguiente:

Representación de la Empresa:

- ANA MARIA GASTÓN SANZ (JEFATURA GESTIÓN)

y por otra, la **Representación de las Personas Trabajadoras:**

- ELISABEHT TECNICA CALIDAD - UGT

Se constituye también la **Comisión de Igualdad de FAYSOL**, que tiene entre sus funciones:

- Velar por el cumplimiento de las acciones que constituyen el Plan para la Igualdad de mujeres y hombres, los plazos y los recursos para llevarlas a cabo, así como realizar las actuaciones relacionadas con el seguimiento y evaluación de las mismas.
- Recibir, gestionar y responder las dudas o cuestiones que surjan a la plantilla en materia de igualdad de mujeres y hombres o relacionadas con la redacción, desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad.
- La Comisión de Igualdad será la encargada de identificar y promover la realización de todas las labores de sensibilización necesarias en cuanto al Plan para la Igualdad a la plantilla.

La Comisión de Igualdad de **FAYSOL** está constituida por las mismas personas:

Para las **quejas o sugerencias** relacionadas con este tema, **FAYSOL** ha dispuesto la siguiente dirección de mail dirigida a la Comisión de Igualdad.

a.gaston@faysol.com

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente.

Todos los documentos generados por la Comisión de Igualdad quedarán anexados al presente Plan para la Igualdad (acta de constitución de la Comisión de igualdad, reglamento de funcionamiento, acta de aprobación del Plan de Igualdad, etc.)

3. Ámbito Personal, Territorial y Temporal

El Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de **FAYSOL** entrará en vigor el 26/07/2023 y tendrá un periodo de vigencia de 4 años hasta el 25/07/2027 tal y como contempla el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

Su contenido deberá ser revisado y renovado anualmente desde su firma, para evaluar qué se ha conseguido globalmente cada año de implantación del Plan.

Se aplica a todas las personas pertenecientes a **FAYSOL**, en el ámbito territorial de la provincia de Huelva, de la Comunidad Autónoma de Andalucía, con independencia de su nivel jerárquico o cualquier otro aspecto.

Este Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la Organización, así como, trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa tenga o pueda tener en un futuro, independientemente de su modalidad contractual o cargo que tenga, mientras dure su relación laboral con **FAYSOL** y vigencia del Plan.

4. Informe Diagnóstico

En este apartado se presentan un resumen de los principales resultados del diagnóstico y la auditoría retributiva del año 2022 para la aprobación del presente Plan de Igualdad de **FAYSOL**.

4.1. Contexto y Marco de Actuación

FAYSOL cuenta con un marco para las relaciones laborales que atiende a la igualdad de trato y de oportunidades a nivel formal.

FAYSOL se rige por el Convenio colectivo, en lo cual marca todo lo relativo a la Igualdad de Oportunidades según las legislaciones vigentes.

No se dan actuaciones de tracción a grupos de interés en materia de igualdad y RSE ni actuaciones concretas con las empresas proveedoras en materia de compromiso con la Igualdad en la Empresa

4.2. Composición de la Plantilla e Infrarrepresentación de Mujeres y Hombres

Se da una composición desequilibrada de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla con un 4,96% y 95,04% respectivamente. Este dato sobre la presencia de mujeres y hombres en **Faysol** está lejos a lo establecido por la *Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada (40%-60%)* de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Analizados los contratos, se identifica el contrato indefinido como el mayoritario, aunque el contrato fijo discontinuo también tiene una presencia alta (46% frente al 32% respectivamente), existiendo un 22 % temporales en este periodo, siendo todos

hombres frente al 100% de indefinidos en las mujeres. Siendo la jornada completa el modelo general de contratación. Mencionar que desde la empresa se trabaja para priorizar la contratación estable.

Señalar que, **el 2%** de los contratos existentes en **Faysol** es para personas con discapacidad, de modo que no cumple con la Ley General de Discapacidad que establece el 2% de los contratos a las empresas de más de 50 personas trabajadoras. No obstante, **cumple con la Ley en virtud del REAL DECRETO 364/2005, de 8 de abril**, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad; del desempeño de medidas alternativas para cumplir la obligación de reserva de empleo en favor del total de las personas con discapacidad que le corresponde.

Se identifica segregación horizontal ocupacional en todas las áreas de la empresa, por lo que las mujeres están presentes en puestos socialmente feminizados como técnicas, administración etc. y los hombres en puestos socialmente masculinizados destinados a producción y mantenimiento en taller y fabricas como jefes de obra, equipo, personal de oficio, etc. Por lo que habría que iniciar alguna medida para paliar y/o equilibrar en la medida de lo posible la presencia del sexo menos representado en cada una de las áreas y niveles.

Sobre la segregación vertical, se observa una desigual presencia de mujeres y hombres. A nivel directivo, no se da la presencia de mujeres, solo hombres. En el nivel de mandos intermedios, 4 mujeres y 6 hombres. El nivel siguiente, el operativo, ya cuenta con 2 mujeres y 127 hombres.

No en todas las áreas de trabajo o departamentos se encuentran con presencia de mujeres y hombres.

4.3. Selección, Contratación, Promoción y Formación

Faysol no cuenta con Protocolo de Reclutamiento y selección propio. No obstante, utilizan una metodología de procesos selección de personal en la que se valora la experiencia y conocimientos técnicos del puesto.

Según las entrevistas a las personas claves, se reciben más currículos de hombres que de mujeres y por ende se seleccionan más. No obstante, tanto mujeres como hombres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso. Para publicar dichas ofertas se hace uso de canales de comunicación propios (web corporativa) y externos como las redes sociales.

Se propone la revisión de todos los procedimientos de selección y el marco de toma de decisión final en la selección para eliminar posibles sesgos de género que estuvieran contribuyendo a perpetuar la tendencia habitual de presencia de mujeres y hombres en la organización de la empresa y con ello, una mejora en el aprovechamiento del talento que se incorpore a la misma. Lo cual también es viable para el proceso de promoción interna.

Entre los procedimientos a analizar desde la perspectiva de género:

- Manual de descripción y valoración de puestos de trabajo
- Canales de selección
- Comunicación utilizada en las ofertas
- Revisión del proceso de selección para garantizar la neutralidad, objetividad y transparencia, en favor, de la igualdad de oportunidades.

Es fundamental la formación en igualdad y género de todas las personas con competencias en la selección de personal de la empresa, para poder contribuir a los objetivos que se establecerán en el I Plan de Igualdad.

Se recomienda el establecimiento de un sistema de indicadores que permita el seguimiento de los procesos de selección, en aras a contribuir al cumplimiento con la política en materia de igualdad de oportunidades y de trato de la empresa.

El principal motivo de las bajas es por finalización de contrato, tanto de mujeres como de hombres.

No se identifican sesgos o subjetividades a la hora de prescribir la realización de formación a determinadas personas de la organización.

En el proceso de formación continua, conviene profundizar en el análisis de datos cuantitativos de solicitud, acceso, participación a la formación, pudiéndose incorporar en la actualización de diagnóstico para el seguimiento del I Plan del Igualdad.

Se recomienda revisar desde la perspectiva de género todo el plan de formación y sus procedimientos para que la formación contribuya a la consecución de la política de igualdad de la empresa como, por ejemplo, al servicio de la promoción del sexo/género menos representado en posiciones donde exista subrepresentación.

Además, incorporar cláusulas con distribución de servicios de formación en materia de corresponsabilidad en cumplimiento con la igualdad y los contenidos ofertados. Así como, formar en igualdad y género al personal con competencias en formación.

4.4. Clasificación Profesional

Faysol no cuenta con fichas de descripción de puestos de trabajo sistematizada que regule los perfiles y la adaptación persona-puesto, atendiendo a competencias generales y propias según puesto. Estas son relevantes ya que ayudan a identificar sesgos que puedan suponer una mayor adscripción de mujeres o de hombres a puestos o grupos profesionales; e incluyen elementos descriptivos objetivos y sin impacto de género.

Se propone el establecimiento de criterios y sistema de clasificación basado en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, poniéndose en relación, asimismo, con la

igualdad de retribución por razón de sexo prevista en el art. 28.1 del Estatuto de los/as trabajadores/as.

4.5. Conclusiones del Informe de Auditoría Retributiva

Con respecto a la política retributiva, **Faysol** cuenta con un marco formal general amparada por el Convenio Colectivo que la rigen. Se da por lo tanto una política retributiva específica, conocida y compartida.

En la empresa **Faysol** no se ha detectado la existencia de retribuciones no sujetas a la regulación colectiva. La negociación de las retribuciones se realiza en el seno del convenio colectivo de aplicación y no se adopta una negociación individual de las retribuciones.

No se identifican beneficios no salariales fuera del Convenio Colectivo de aplicación. Se detecta la necesidad de que **Faysol** cuente con un Protocolo de Transparencia Retributiva que sistematice y recoja todos los conceptos retributivos por trabajos de igual valor.

Cabe destacar que, **Faysol** ha mejorado las denominaciones de sus puestos de trabajo con perspectiva de género gracias al sistema de valoración de puestos de trabajo recomendado por el RD 902/2020.

En la empresa **Faysol** existe una brecha salarial superior al 25 % en el total de la retribución efectiva, (menor es el % en retribución equiparada) a favor de las mujeres según datos del registro retributivo. Vale señalar que, este dato alcanza el 25% de brecha salarial como establecen el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 28 (sobre la necesidad de justificar diferencias salariales superiores al 25%) según 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.

Dado a la diversidad de servicios que ofrece **Faysol**, se detectan diferentes conceptos salariales (Salario base, complementos salariales y extrasalariales) y que no perciben todas las personas trabajadoras de la empresa. Es decir, hay conceptos retributivos en forma de retribución flexible, en función del puesto de trabajo y por nivel estratégico y de confianza en la empresa.

El acceso a los complementos salariales y extrasalariales, se asignan atendiendo a criterios de grupos profesionales y categorías a las que les vincula su relación contractual y a situaciones circunstanciales. Se detecta la necesidad de igualar los puestos más feminizados y masculinizados, así como potenciar la promoción de mujeres a puestos de niveles jerárquicos estratégicos y tácticos.

El proceso de formación continua de **Faysol** no se identifican sesgos de género en las necesidades formativas ni en la adscripción a ella. Al igual que no se observa diferencias en el acceso a la formación que provoquen desigualdades salariales entre mujeres y hombres. La formación continua no está unida a los procesos de promoción o de planes de carrera.

Es recomendable el establecimiento de un sistema o proceso de promoción con criterios objetivos y evaluables que se rijan por principios de igualdad, formación y capacidad para promocionar y facilite la detección de posibles desigualdades entre mujeres y hombres.

Se resalta que los puestos de trabajo ocupados por hombres existentes en **Faysol** son de alto nivel técnico y de confianza superiores a los puestos de trabajo de las mujeres y con un componente social masculinizado.

Por lo que se recomienda como otra medida correctora la vigilancia de los registros retributivos para que no haya discriminación salarial en puestos de igual valor para garantizar la igualdad retributiva de la plantilla del **Faysol**.

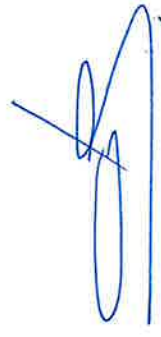
No existen incoherencias en la manera de describir el trabajo masculino y femenino.

Se recomienda considerar el uso del currículum oculto de las personas que ocupan los puestos de trabajo. El currículum formal sólo ofrece información sobre la formación de la persona y experiencia de ámbito laboral, por el contrario, el currículum oculto nos aporta datos sobre cualidades y actitudes de los perfiles concretos de las personas que ocupan los puestos de trabajo.



4.6. Condiciones de Trabajo y Conciliación

. En los documentos de trabajo de **Faysol** recogen el conjunto de condiciones de prestación del trabajo -espacios y tiempos. Con respecto al espacio y al tiempo de trabajo, cumplimiento del horario, etc. **Faysol** dispone de una cultura de trabajo que facilita la adopción de medidas para la conciliación. Así:

- Todas las medidas disponibles son públicas en **Faysol** a través de sus normativas vigentes.
 - No se han dado prerrogativas empresariales que hayan supuesto la afectación particular a las personas con responsabilidades de cuidado, es decir, todas las personas que han requerido tiempo para las responsabilidades de cuidado han negociado individualmente las situaciones con la Dirección de la empresa.
 - Se aconseja profundizar el compromiso con la conciliación y responsabilidades de cuidado con mejores estrategias de comunicación y difusión.
- 

4.7. Seguridad y Salud Laboral y Prevención del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales y Violencia de Género y Violencia de Género

Se identifican riesgos físicos para la salud de las mujeres en situaciones como embarazo, maternidad, lactancia, etc., atendiendo la política de prevención y de evaluación de riesgos a las incidencias que pudieran surgir.

En materia de prevención y actuación ante situaciones de Acoso Sexual, por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales, se da la necesidad de contar con un protocolo específico y separado del acoso laboral. No se han identificado en el momento actual ni en el pasado reciente de la organización comportamientos de este tipo.

Faysol no ha contratado mujeres declaradas víctimas de violencia de género. No se detecta la solicitud de soporte-asesoría de mujeres trabajadoras por ser víctimas de violencia de género.

Por otra parte, atendiendo a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, **Faysol** no ha tenido que conceder permisos especiales a ninguna trabajadora, ni se ha producido ninguna excedencia, suspensión de contrato o similar dado que no se ha dado ningún caso o denuncia de la que se tenga constancia.

4.8. Comunicación Organizacional: Uso del Lenguaje e Imagen Igualitario

Con respecto al uso no sexista del lenguaje en sus materiales escritos y contenidos online, hay una predominancia por el masculino genérico en el lenguaje. En ocasiones, se observa la utilización de /a en los documentos oficiales. No obstante, el uso de las imágenes es igualitario y observa un cuidado en la imagen que proyecta en su web corporativa.

5. Ámbito de Actuación y Objetivos del Plan de Igualdad

5.1. Bloque 1.- Selección, Contratación, Promoción y Formación

Bloque 1.- Selección, Contratación, Promoción y Formación

Área 1.1. Proceso de Selección y Contratación

- Contar con procesos de selección que atiendan proactivamente a la igualdad de mujeres y hombres y al impacto de género.
- Disponer de un proceso de contratación y de salida de la organización que atienda y haga visible el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres.

Área 1.2. Formación

- Facilitar una política de formación que atienda a unos criterios de participación, unas condiciones y unos resultados de la formación en clave de igualdad.

Área 1.3. Promoción profesional

- Contar con procesos de promoción que garanticen la igualdad de mujeres y hombres y el impacto de género.

5.2 Bloque 2.- Clasificación Profesional

Bloque 2.- Clasificación Profesional

Área 2.1. Clasificación Profesional

- Disponer de un sistema de clasificación que atienda a una denominación y una descripción de puestos de trabajo basada en elementos objetivos y que no supongan discriminaciones indirectas.

5.3 Bloque 3.- Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres

Bloque 3.- Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres

Área 3.1. Condiciones de Trabajo

- Abordar actuaciones para una mejor gestión del tiempo y el espacio de trabajo.

Área 3.2. Salud laboral

- Mantener evaluaciones de la salud física y psicosocial atendiendo a las especificidades de las mujeres y los hombres.
- Adoptar medidas de prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género.

5.4 Bloque 4.- Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

Bloque 4.- Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

Área 4.1. Corresponsabilidad y Conciliación

- Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que contribuya al conocimiento de las necesidades personales y su abordaje.
- Modalidad de Teletrabajo – para los puestos que así lo requieran.

5.5 Bloque 5.- Infrarrepresentación Femenina

Bloque 5.- Infrarrepresentación Femenina

Área 5.1. Presencia de mujeres en áreas y/o puestos de trabajo masculinizados y viceversa

- Favorecer con medidas específicas para ello el desarrollo profesional de las mujeres de **FAYSOL**.
- Medir el desarrollo de las personas en la organización, el aprovechamiento y la gestión de todo el potencial, desde el acceso hasta el desarrollo profesional y la promoción de todo el personal sin exclusiones.

5.6 Bloque 6.- Retribución

Bloque 6.- Retribución

Área 6.1. Retribuciones

- Promover una política retributiva basada en la formación, experiencia, aportación de valor a **FAYSOL** y desempeño, sin tener en cuenta el sexo de la persona trabajadora.
- Establecer un sistema periódico de análisis de la posible brecha salarial por categorías profesionales.
- Contar con un Protocolo de Transparencia Retributiva para garantizar la igualdad salarial de la plantilla de **FAYSOL**.

5.7. Bloque 7.- Prevención del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales

Bloque 7.- Prevención del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales

Área 7.1. Sensibilización sobre Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales en el trabajo

- Garantizar la prevención y actuación ante casos de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales mediante herramientas específicas y la labor de sensibilización y formación requerida.
- Promover un modelo de gestión y una cultura de intolerancia al abuso y al acoso de cualquier tipo en **FAYSOL**.

5.8 Bloque 8.- Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género

Bloque 8.- Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género
(Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual y Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI)

Área 8.1. Comunicación sobre los derechos laborales de las víctimas de violencia de género

- Difundir la Tolerancia Cero de la empresa en materia de Violencia de Género y el Protocolo de Actuación sobre las Trabajadoras Víctimas de Violencia de **FAYSOL** a la plantilla y grupos de interés.
- Dotar a la plantilla información y formación sobre los derechos laborales de las víctimas de la violencia de género.

Área 8.2. Violencia de Género en RR.HH.

- Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad.

Área 8.4. Víctimas de Violencia de Género con agravante de violencia sexual (Ley Orgánica 10/2022)

- Garantizar el derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

- Facilitar las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia con el agravante de violencia sexual.

5.9. Bloque 9.- Gobernanza y la Transversalidad de Género

Bloque 9.- Gobernanza y la Transversalidad de Género

Área 9.1. Comunicación Organizacional No Sexista

- Dotar de una política de comunicación y de relación con los grupos de interés de **FAYSOL** que ponga en valor la igualdad de mujeres y hombres.
- Analizar la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación organizacional.

Área 9.2. Gobernanza - El impacto en la Sociedad

- Contar con una dotación de recursos específicos para la implantación y seguimiento del I Plan de Igualdad con una sistemática de trabajo asentada.
- Fomentar la participación e implicación de la plantilla en el desarrollo de acciones en favor de la igualdad de oportunidades.
- Promover la igualdad entre mujeres y hombres en todos los grupos de interés.

Área 9.3. RSC - Tracción de la Empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres

- Coordinar el abordaje de la política de igualdad de mujeres y hombres a nivel de la empresa.

6. Medios y Recursos para la Implantación del Plan

El Plan para la Igualdad contará con los equipos y medios suficientes para cumplir con los objetivos propuestos. Asimismo, parte de las acciones planteadas no requerirán de dotación presupuestaria específica, puesto que constituyen iniciativas que se desarrollarán dentro de actuaciones ya vigentes o que serán desarrolladas por personas de la plantilla y con recursos materiales, económicos y temporales ya disponibles.

Así las cosas, el esfuerzo inversor que se estima vendrá determinado por el posible coste económico de la implantación de algunas acciones, principalmente pensando en la dedicación que tendrá la gestión global e implantación interna -en número de personas y en número de horas.

- Coste económico externo: se realizarán estimaciones anuales, según el plan de gestión anual de cada ejercicio.
- Coste derivado de la participación de personas de **FAYSOL**: al tratarse de un proceso de nueva implantación, se desconoce la dedicación real que tendrá internamente tanto para su gestión como para el desarrollo de actividades. Para cada ejercicio se realizará el cálculo del gasto salarial correspondiente, entendido éste como una inversión.

Estas partidas presupuestarias se irán revisando periódicamente en el procedimiento de evaluación y seguimiento del Plan para la igualdad de mujeres y hombres con el fin de comprobar su adecuación e idoneidad.

Al mismo tiempo, la empresa podrá solicitar cuantas subvenciones y ayudas económicas públicas sean convocadas para la realización de las actividades.

7. Medidas de Igualdad

Las medidas de igualdad de **FAYSOL** son evaluables para cada área de actuación. Referidas áreas están agrupadas por nueve bloques y detalladas por objetivos, personas destinatarias, cronograma de implantación, responsabilidad(es), recursos asociados e indicadores de seguimiento.

7.1. Bloque 1.- Selección, Contratación, Formación y Promoción

Ficha de Medida 1		Prioridad: Alto
Área de actuación	Selección, Contratación y Promoción	
Medida	Compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo	
Objetivos que persigue	- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.	
Descripción detallada de la medida	Difusión de ofertas de empleo con el compromiso adquirido por parte de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan	
Responsabilidad	Responsable de Recursos Humanos	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FAYSOL asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	% de ofertas de empleo publicitas con el compromiso - Inclusión compromiso (sí/no) - Revisión de las ofertas de empleo (sí/no) - Hoja de Control de las Ofertas Publicadas.	

Ficha de Medida 2		Prioridad: Medio
Área de actuación	Selección, Contratación y Promoción	
Medida	Protocolo de selección con perspectiva de género	
Objetivos que persigue	- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado y corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de sexo Y/u orientación sexual e identidad sexual.	
Descripción detallada de la medida	Diseño de un protocolo de selección con perspectiva de género que esté disponible en el área de recursos humanos y al alcance de todas aquellas personas que participan en el proceso de reclutamiento, selección, contratación e integración del personal.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan	
Responsabilidad	Responsable de Recursos Humanos	

Recursos asociados	Coste/hora del personal de FAYSOL asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	- Protocolo de selección con perspectiva de género (sí/no) - Uso de técnicas de selección apropiadas (sí/no) - Hoja de Control de los procesos de selección.

Ficha de Medida 3		Prioridad: Alto
Área de actuación	Selección, Contratación y Promoción	
Medida	Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo	
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado.	
Descripción detallada de la medida	Revisión y corrección de manera continua el lenguaje inclusivo utilizado en las ofertas de empleo, tanto en la descripción del puesto como en el contenido de las mismas, aplicando las perspectivas de género.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan	
Responsabilidad	Responsable de Recursos Humanos	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FAYSOL asociados al reclutamiento y selección. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	- Aumento % contratación del sexo subrepresentado - Denominación de puestos con lenguaje inclusivo y no sexista (sí/no) - Enumerar ofertas de empleo anunciadas - Revisión de ofertas de trabajo (sí/no) - Hoja de control de ofertas publicadas.	

Ficha de Medida 4		Prioridad: Medio
Área de actuación	Selección, Contratación y Promoción	
Medida	Protocolo de promoción o planes de carrera perspectiva de género	
Objetivos que persigue	- Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.	
Descripción detallada de la medida	Establecimiento de un protocolo de actuación con la metodología para poder elaborar evaluaciones de desempeño en cada puesto de trabajo, en las que se midan tanto las competencias generales y sociales como las propias del puesto; con el fin de que las promociones resulten objetivas y justificadas.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan	
Responsabilidad	Responsable de Recursos Humanos	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FAYSOL asociados al reclutamiento y promoción. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	- Enumerar departamentos - Enumerar resultados - Evaluaciones realizadas (sí/no) - Protocolo realizado (sí/no) - Actas de evaluaciones	

Ficha de Medida 5		Prioridad: Alto
Área de actuación	Formación	
Medida	Formación en materia de igualdad a responsables de selección.	
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a responsables de selección, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos. Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que uno u otro sexo no pueda ejercer determinados oficios.	
Descripción detallada de la medida	Curso de formación en materia de igualdad de oportunidades a todas las personas que participan en el proceso de reclutamiento y selección, garantizando así que disponen de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.	
Personas destinatarias	Personal Recursos Humanos	
Cronograma de implantación	Primer año de vigencia del plan	
Responsabilidad	Responsable de Recursos Humanos	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FAYSOL asociados a la formación. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	- Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) - Satisfacción percibida - Impartido curso de igualdad(sí/no) - Lugar y fecha de celebración - Programación de la formación - Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad (Hoja control asistencia)	

Ficha de Medida 6		Prioridad: Medio
Área de actuación	Formación	
Medida	Contenidos de igualdad de forma transversal en la formación que se realicé.	
Objetivos que persigue	Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.	
Descripción detallada de la medida	Inclusión de un módulo de igualdad en toda la formación que se imparte a personal, así como al personal de nueva incorporación.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan	
Responsabilidad	Responsable de Recursos Humanos	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FAYSOL asociados a la formación. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	- Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) - Satisfacción percibida - Impartido módulo de igualdad (sí/no) - Curso en el que se incorpora la acción formativa (sí/no) - Lugar y fecha de celebración - Programación de la formación - Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad (Hoja control asistencia)	

7.2 Bloque 2.- Clasificación Profesional

Ficha de Medida 7		Prioridad: Alta
Área de actuación	Clasificación Profesional	
Medida	Descripción de puestos de trabajo sin sesgos de género	
Objetivos que persigue	- Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa	
Descripción detallada de la medida	Realización de una descripción de puestos de trabajo actualizada para definir y conocer las competencias, aptitudes y requisitos necesarios para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Realizar las fichas de descripción de puestos durante los 2 primeros años de vigencia del Plan	
Responsabilidad	Responsable RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FAYSOL asociados a Recursos Humanos. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	- Análisis de puestos realizado (sí/no) - Ficha de descripción de puestos. - Aumento % contratación del sexo subrepresentado - Perspectiva de género aplicada en la descripción de puestos	

7.3 Bloque 3.- Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres

Ficha de Medida 8		Prioridad: Bajo
Área de actuación	Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres	
Medida	Actividades para fomento de relaciones interpersonales entre los equipos de trabajo	
Objetivos que persigue	Mejorar el clima laboral y favorecer la atracción y retención del talento	
Descripción detallada de la medida	Realización de actividades organizadas por la entidad para mejorar las relaciones del personal fuera del entorno laboral (comidas/cenas empresa, eventos deportivos, eventos culturales, coaching, dinámicas de grupo...) inculcando así un sentido de pertenencia e inclusión	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan	
Responsabilidad	Dirección	
Recursos asociados	Coste evento o actividad	
Indicadores de seguimiento	- Programación de actividades realizadas/año - Lugar y fecha de celebración - Mejora de las relaciones en la organización (encuesta, entrevista...) - N.º personas que acuden según sexo, cargo y responsabilidad - Satisfacción percibida	

Ficha de Medida 9		Prioridad: Medio
Área de actuación	Salud Laboral	
Medida	Política de prevención de riesgos con perspectiva de género	
Objetivos que persigue	Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, <u>psíquicas y sociales</u> de hombres y mujeres.	
Descripción detallada de la medida	Recopilación de datos, desagregado por sexo, que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 2 primeros años de vigencia del Plan	
Responsabilidad	Responsable de RRHH y PRL	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FAYSOL asociados a Recursos Humanos y Prevención de Riesgos. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	- Medidas de seguridad, equipos de protección y/o herramientas adaptadas a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres (sí/no) - Plan de prevención verificado (sí/no) - Hoja de control	

Ficha de Medida 10		Prioridad: Medio
Área de actuación	Salud Laboral	
Medida	Aplicar la perspectiva de género a la evaluación de riesgos	
Objetivos que persigue	Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, <u>psíquicas y sociales</u> de hombres y mujeres	
Descripción detallada de la medida	Implementación de una evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género, considerando las diferencias biológicas de mujeres y hombres, así como los riesgos psicosociales y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 2 primeros años de vigencia del Plan	
Responsabilidad	Responsable de RRHH y PRL	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FAYSOL asociados a Recursos Humanos y Prevención de Riesgos. Medios informáticos, material de oficina, <u>despacho</u> o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	- Riesgos percibidos - Medidas llevadas a cabo - Hoja de seguimiento o Control.	

Ficha de Medida 11		Prioridad: Alto
Área de actuación	Salud Laboral	
Medida	Incluir la violencia sexual como un riesgo laboral concurrente	
Objetivos que persigue	- Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres - Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes. - Cumplir con la legislación vigente Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.	
Descripción detallada de la medida	Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes. debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante el 1 año de vigencia del Plan	
Responsabilidad	Responsable de PRL	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de Sólida asociados a Prevención de Riesgos. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	• Plan de Riesgo Laboral actualizado • Medidas implementadas	

Ficha de Medida 12		Prioridad: Alto
Área de actuación	Salud Laboral	
Medida	Sensibilizar y Formar para la Protección Integral contra las violencias sexuales.	
Objetivos que persigue	- Cumplir con la legislación vigente Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual. - Informar a las trabajadoras de la inclusión de la violencia sexual como riesgo laboral	
Descripción detallada de la medida	Elaboración y difusión de un documento/ tríptico que recoja información sobre violencia sexual y su inclusión como riesgo laboral.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan	
Responsabilidad	Responsable de PRL	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de Sólida asociados a Prevención de Riesgos. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	• Documento realizado (sí/no) • Documento difundido entre todas las trabajadoras (sí/no) • Hoja de control	

7.4 Bloque 4.- Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

Ficha de Medida 13		Prioridad: Medio
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional	
Medida	Diseñar y difundir un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes en la empresa y normativas	
Objetivos que persigue	- Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla - Modalidad de Teletrabajo – para los puestos que así lo requieran.	
Descripción detallada de la medida	Diseño y difusión mediante los canales habituales de comunicación de la entidad un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores, convenio colectivo y permisos que otorgue la entidad mejorando lo mínimos establecidos por ley.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FAYSOL asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	• Documento realizado (sí/no) • Documento difundido entre toda la plantilla (sí/no) • Plantilla que solicita las medidas segregados por sexo.	

7.5 Bloque 5.- Infrarrepresentación Femenina

Ficha de Medida 14		Prioridad: Media
Área de actuación	Infrarrepresentación Femenina	
Medida	Prioridad en la contratación de mujeres u hombres en áreas y/o puestos infrarrepresentados .	
Objetivos que persigue	- Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, especialmente en aquellos donde las mujeres u hombres estén subrepresentados, combatiendo así la segregación horizontal.	
Descripción detallada de la medida	Inclusión como criterio en los procesos de reclutamiento y selección que, ante los casos de empate frente a mismos méritos, capacidades, actitudes, aptitudes o habilidades en varias personas para desempeñar un puesto de trabajo, tendrá preferencia en la contratación mujeres u hombres en aquellos puestos de trabajo infrarrepresentado .	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FAYSOL asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	• Aumento % contratación del sexo subrepresentado • Disminución segregación horizontal • Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (sí/no) • N.º de mujeres contratadas a través de esta medida • N.º de hombres contratados a través de esta medida	

Ficha de Medida 15		Prioridad: Media
Área de actuación	Infrarrepresentación Femenina	
Medida	Campañas para animar la presentación de candidaturas femeninas en las áreas masculinizadas y viceversa	
Objetivos que persigue	- Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, especialmente en aquellos donde las mujeres u hombres estén subrepresentados, combatiendo así la segregación horizontal. - Aumentar el número de mujeres en la entidad, especialmente en áreas masculinizadas y viceversa.	
Descripción detallada de la medida	Realización de campañas para animar la presentación de candidaturas femeninas, a través de la web y redes sociales, plataformas de empleo, agencias de colocación, etc., especialmente en las áreas masculinizadas y viceversa	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FAYSOL asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	• Aumento % contratación del sexo subrepresentado • Disminución segregación horizontal • Grado de impacto en la plantilla • Hoja de control de la campaña.	

7.6 Bloque 6.- Retribución

Ficha de Medida 16		Prioridad: Medio
Área de actuación	Ámbito Retributivo	
Medida	Política salarial aplicando criterios claros y objetivos	
Objetivos que persigue	- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor. - Combatir la brecha salarial	
Descripción detallada de la medida	Definición a través de una guía o manual la política salarial que se aplica en la entidad, utilizando criterios claros y objetivos (con especial atención a los complementos salariales en su caso)	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan.	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FAYSOL asociados a Recursos Humanos. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	• Complementos salariales definidos e incluidos en el documento (sí/no) • Disminución de brecha salarial (sí/no) • Enumerar cambios realizados • Política retributiva definida (sí/no)	

Ficha de Medida 17		Prioridad: Alto
Área de actuación	Ámbito Retributivo	
Medida	Revisión y actualización, en su caso, de VPT y Auditoría retributiva, siempre que sea obligatoria para la empresa Cash Lepe	
Objetivos que persigue	- Fomentar la transparencia en las percepciones salariales. - Explicar las percepciones salariales existentes en la empresa para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor. - Identificar los puestos de trabajo en la empresa	
Descripción detallada de la medida	Analizar la próxima herramienta de VPT que se prevé publicará el instituto de las mujeres, así como la futura orden ministerial (según RD 902/2020), estudiando si es necesario realizar una actualización de la VPT realizada en 2021 con la actual herramienta del instituto de las mujeres	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Bienal	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FAYSOL asociados a Recursos Humanos. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	• N.º de puestos que requieren actualización según futura metodología. • % de puestos con VPT actualizada • Hoja de control.	

Ficha de Medida 18		Prioridad: Alto
Área de actuación	Ámbito Retributivo	
Medida	Registro salarial	
Objetivos que persigue	- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor - Combatir la brecha salarial	
Descripción detallada de la medida	Realización de un listado anual en el que se registren los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extra salariales (si las hubiera), de toda la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Este registro se actualizará anualmente y debe ser accesible a toda la plantilla. En caso de que la diferencia sea mayor del 25% incluir una justificación de que responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. (De acuerdo al R.D. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres)	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan.	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FAYSOL asociados a Recursos Humanos. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	• % Brecha • Brecha supera el 25% (sí/no) • N.º de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben • Redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres (sí/no)	

7.7. Bloque 7.- Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo

Ficha de Medida 19		Prioridad: Alto
Área de actuación	Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo	
Medida	Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual a la plantilla	
Objetivos que persigue	- Asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. - Cumplir con la legislación vigente Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI así como la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual	
Descripción detallada de la medida	Realización de un curso de formación específico sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del plan	
Responsabilidad	Responsable de RRHH y Formación	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FAYSOL asociados a la formación. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	• Formación impartida (sí/no) • Lugar y fecha de celebración • N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad (Hoja control asistencia) • Grado de Satisfacción percibida	

Ficha de Medida 20		Prioridad: Alto
Área de actuación	Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo	
Medida	Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual	
Objetivos que persigue	- Asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo - Promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo - Cumplir con la legislación vigente Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI así como la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual	
Descripción detallada de la medida	Elaboración y difusión de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual con procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las víctimas de estas conductas, incluyendo las sufridas en el ámbito digital.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 2 primeros años y difusión durante los 4 años de vigencia del plan	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FAYSOL asociados a la formación. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	• Grado de Repercusión • N.º Denuncias/quejas/sugerencias recibidas • Protocolo difundido (sí/no) • Resolución de conflictos/casos de acoso (sí/no) • Hojas de registro o Control.	

7.8 Bloque 8.- Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género

Ficha de Medida 21		Prioridad: Alto
Área de actuación	Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género	
Medida	Formación en Violencia de Género, violencia sexual y materia de derechos laborales de las víctimas de violencia de género y de violencia sexual.	
Objetivos que persigue	- Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género y violencia sexual pertenecientes a la plantilla de la entidad - Promover la sensibilización y formar para la protección integral contra las violencias sexuales y de Género a todo el personal. - Cumplir con la legislación vigente Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual	
Descripción detallada de la medida	Dar Formación sobre Violencia de Género incluida las Violencias sexuales contra las mujeres, así como su protección y derechos laborales a toda la plantilla, así como a las personas responsables de recursos humanos de la entidad, Comisión de Igualdad y responsables del protocolo de acoso.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan	
Responsabilidad	Responsable de RRHH y Formación	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FAYSOL asociados a formación. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	• Curso impartido (sí/no) • Programa formación • Grado de Satisfacción percibida • Lugar y fecha de celebración • N.º personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad (Hoja control asistencia)	

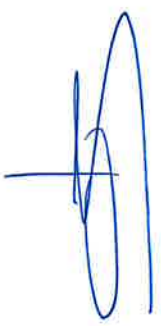
Ficha de Medida 22		Prioridad: Bajo
Área de actuación	Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género	
Medida	Difundir un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género	
Objetivos que persigue	- Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad	
Descripción detallada de la medida	Difusión entre la plantilla un protocolo de actuación frente a la Violencia de Género	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Realizar el protocolo y medio de difusión en los dos primeros años e implementarlo durante los 4 años de vigencia del plan.	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FAYSOL asociados a RRHH. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	• Protocolo entregado a responsables (sí/no) • Hoja de control	

7.9. Bloque 9.- Gobernanza y la Transversalidad de Género

Ficha de Medida 23		Prioridad: Alta
Área de actuación	Comunicación	
Medida	Campaña para la difusión del I Plan de Igualdad	
Objetivos que persigue	- Garantizar que la información sobre el I Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés	
Descripción detallada de la medida	Realización de una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).	
Personas destinatarias	Plantilla y Grupo de Interés	
Cronograma de implantación	Durante el primer año se llevará a cabo la campaña y difusión del Plan durante los 4 años de vigencia de dicho Plan.	
Responsabilidad	Responsable de Recursos humanos, Marketing y comisión de Igualdad	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FAYSOL asociados al reclutamiento y selección. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. - Coste del servicio de comunicación	
Indicadores de seguimiento	• Plan de igualdad difundido interna y externamente (sí/no) • Grado de Repercusión • Canales de información utilizados	

Ficha de Medida 24		Prioridad: Alta
Área de actuación	Comunicación	
Medida	Reseña en la web en temática de igualdad	
Objetivos que persigue	- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad	
Descripción detallada de la medida	Elaboración de una reseña en la web destinada a reflejar los compromisos internos de la corporación en temática de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.	
Personas destinatarias	Plantilla y Grupo de Interés	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan	
Responsabilidad	Responsable de Marketing y comisión de Igualdad	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FAYSOL asociados a Marketing. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. - Coste del servicio de comunicación	
Indicadores de seguimiento	• % de visitas • Reseña incorporada en la web (sí/no)	

Ficha de Medida 25		Prioridad: Alta
Área de actuación	Comunicación	
Medida	Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de Igualdad y/o de seguimiento	
Objetivos que persigue	Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento	
Descripción detallada de la medida	Creación de un canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento, por ejemplo, un buzón de sugerencias o la creación de un correo electrónico (igualdad@.....es) para que se puedan aportar sugerencias y peticiones en materia de igualdad. Establecer la metodología en un protocolo para su uso y control.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Creación del Canal de comunicación los 6 primeros meses e implementación durante los 4 años de vigencia del Plan	
Responsabilidad	Responsable de Recursos humanos	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de FAYSOL asociados a Recursos Humanos Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. - Coste del servicio de comunicación	
Indicadores de seguimiento	• Buzón de sugerencias implantado (sí/no) • Metodología definida (sí/no) • N.º de sugerencias/opiniones atendidas y solucionadas • N.º de sugerencias/opiniones recibidas al año	

8. Aplicación y Seguimiento

Los informes de seguimiento serán hechos públicos también entre la plantilla de **FAYSOL** compartiendo su contenido en la carpeta común que será habilitada para ello o en el portal de la plantilla (comúnmente utilizado como *portal del empleado*).

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes líneas de actuación tras su implementación. El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de **FAYSOL**.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye al amparo de lo recogido en los apartados de Seguimiento y Evaluación del Plan firmado el 1 DE SEPTIEMBRE DE 2023, con el cometido de interpretar, revisar, modificar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones que se le atribuyen en el Artículo 3 del presente reglamento y en virtud de lo expresado en el RD 901/ 2020.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación estará compuesta por la plantilla en Representación de la Empresa (50%) y en Representación de las Personas Trabajadoras de **FAYSOL** (50%). Su composición:

Representación de la Empresa:

- ANA MARIA GASTÓN SANZ (JEFATURA GESTIÓN)

y por otra, la **Representación de las Personas Trabajadoras:**

- ELISABEHT TECNICA CALIDAD - UGT

Se establece que cualquiera de las partes, ante la imposibilidad de acudir a alguna reunión, la persona representante indicada podrá nombrar a una persona en su sustitución.

La duración del mandato de las personas de la Comisión será el de la vigencia del Plan (4 años) y hasta que no se negocie el siguiente.

8.1 Funciones de la Comisión de Seguimiento:

Además de los cometidos y competencias que expresamente se le encomiendan en el Plan de Igualdad, la Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.

- Establecer un calendario de reuniones periódicas cada dos meses.
- La Comisión podrá establecer el número de reuniones extraordinarias necesarias siempre que las circunstancias lo indiquen.
- Proponer, y en su caso aprobar modificaciones a este reglamento.
- Atender y resolver reclamaciones formuladas por la plantilla de la empresa.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Realizar modificaciones o incluir alguna medida si se detecta la necesidad de hacerlo.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Recibir la información y documentación necesarias, por parte de la empresa, para realizar su labor de seguimiento y evaluación
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzados por cada medida.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan.
- Quienes componen la Comisión, así como las asesorías, están obligadas a respetar la confidencialidad profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.
- En el caso de no poder acudir una de las personas de la Comisión de Seguimiento a las reuniones, que se pueda delegar el voto y así dar continuidad en las tareas.

9. Evaluación y Revisión

El seguimiento y evaluación tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del Plan se dispondrán de las siguientes herramientas:

- Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
- Cuestionario de Seguimiento.
- Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.
- Modelo de Informe Intermedio y Final de Evaluación.

El órgano responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será la Comisión de Seguimiento, la Dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

El Plan de Igualdad lleva asociado a una batería de indicadores que permite dar cuenta de los resultados, procesos e impacto de su puesta en marcha. En coherencia con los niveles de planificación (estratégico, específico y operativo) que se contemplan en el propio Plan se contrasta con tres tipos de indicadores (Resultados, Procesos e Impacto). A continuación, se presentan los indicadores y su descripción contempladas en las medidas de este plan.

Indicador	Descripción del Indicador
Indicadores de Resultado	Nivel de ejecución del plan.
	Número y tipo de medidas de sensibilización.
	Grado de sensibilización alcanzado.
	Número y tipo de acciones positivas desarrolladas en la empresa.
	Número, sexo y perfil profesional de personas beneficiarias de las acciones.
	Número y tipo de medidas de conciliación puestas en marcha.
	Número, sexo y perfil profesional de las personas beneficiarias de las medidas de conciliación.
	Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
	Relación entre objetivos del Plan y nivel de ejecución del mismo.
	Efectos no previstos del Plan en la empresa.
Indicadores de Proceso	Formalización del compromiso con la igualdad de oportunidades.
	Detección de necesidades: informativas, formativas, de difusión...
	Grado de sistematización de los procedimientos.
	Grado de información y difusión de la plantilla.
	Grado de adecuación de los recursos humanos.
	Grado de adecuación de los recursos materiales.
	Grado de adecuación de las herramientas de recogida y difusión de la información.
	Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.

Indicadores de Impacto	Adecuación del Plan a las necesidades de las personas beneficiarias (plantilla).
	Incidencias, dificultades.
	Soluciones aportadas.
	Dificultades y necesidades en la ejecución por motivo del diseño del Plan.
	Soluciones y cobertura de las mismas.
	Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres.
	Disminución de la segregación vertical.
	Disminución de la segregación horizontal.
	Mejora de las condiciones de conciliación de la vida laboral y familiar.
	Aumento de conocimiento y concienciación respecto al acoso sexual en el trabajo.
	Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
	Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
	Cambios en la cultura de la empresa.
	Cambios en la imagen de la empresa.
	Cambios producidos en las relaciones externas de la empresa.

Cronograma del sistema de seguimiento¹:

1	Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad	Anual
2	Cuestionario de Seguimiento	Semestral
3	Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.	Anual
4	Modelo de Informe Intermedio y Final de Evaluación	Bienal

¹ Ver anexo 1. Documentos para el seguimiento del Plan de Igualdad

10. Calendario de Actuaciones

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento, revisión y evaluación del plan de igualdad

Medida	Primer semestre 07-07/2023	Segundo semestre 07-01/2024	Tercer semestre 07-07/2024	Cuatro semestre 07-01/2025	Quinto semestre 07-07/2025	Séptimo semestre 07-01/2026	Séptimo semestre 07-07/2026	Octavo semestre 07-01/2027	Noveno semestre 07-07/2027
M.1									
M.2									
M.3									
M.4									
M.5									
M.6									
M.7									
M.8									
M.9									
M.10									

[illegible]

11. Procedimiento de Modificación

En el supuesto de que pudieran surgir discrepancias en ambas partes (empresarial y representación de las personas trabajadoras) en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, se convocará la comisión negociadora legitimada para negociar el plan de igualdad (constituida el 28 de 07 de 2022) según *Artículo 5. Procedimiento de Negociación de los Planes de Igualdad* del RD 901/2020.

Referida negociación se dinamizará como establece el *Artículo 89 Tramitación* del Estatuto de las Personas Trabajadoras, en especial, atendiendo a estos dos apartados:

3. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

4. En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de una persona mediadora designada por ellas.

Del mismo modo, referido procedimiento de modificación está amparado por el Artículo 9.2 del R.D. 901/2020 que establece que los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

2. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Además, de acompañar documentos acreditativos en forma de acta de las negociaciones producidas, si procede, se incluirá en el caso de modificación, la ficha de la modificación de la(s) medida(s). Se notificará (adjuntando actas,

plan de igualdad actualizado y cualquier otro documento acreditativo) a la Autoridad Laboral pertinente los cambios producidos en este plan de igualdad para que haya constancia de los procesos realizados en el seno de la Comisión Negociadora.

Ficha de Procedimiento de Modificación de Medida XX por Medida XXX	
Motivos:	
Área de actuación	Selección y contratación
Medida	Incluir como criterio de selección de personal la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
Objetivos que persigue	Equilibrar la participación de mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación.
Descripción detallada de la medida	En los procesos de selección se tomará la decisión de incorporar a mujeres en aquellos puestos donde estas estén infrarrepresentadas siempre que exista igualdad de condiciones y méritos.
Personas destinatarias	Personal de nuevo ingreso
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Gerencia - Dirección de la empresa. Comisión de Seguimiento y Evaluación
Recursos asociados	Sin coste económico
Indicadores de seguimiento	• Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. • Número total de procesos de selección realizados. • Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.