



Algeco Construcciones Modulares SLU

**Plan de Igualdad de oportunidades entre
mujeres y hombres**

Noviembre, 2022

ÍNDICE

ÍNDICE	2
1 INTRODUCCIÓN	3
1.1 Presentación de la empresa	3
1.2 Compromiso de la Entidad con la Igualdad	3
1.3 Marco normativo	4
2 ANÁLISIS Y PUNTO DE PARTIDA	6
2.1 Diagnóstico de Igualdad	6
2.2 Principales conclusiones del Diagnóstico de Igualdad	7
2.3 Auditoría retributiva	9
2.3.1 Conclusiones de la Auditoría Retributiva.....	10
2.3.2 Objetivos y Plan de Actuación	12
3 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN	12
3.1 Determinación de las partes que lo conciertan	12
3.2 Ámbito Personal, territorial y temporal	13
3.3 Características del Plan de Igualdad	13
4 ESTRUCTURA	14
5 PROGRAMA DE ACTUACIÓN	14
6 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	29
6.1 Composición	29
7.2 Atribuciones y Funciones.	30
ANEXO I – FICHAS DE TRABAJO	34

1 INTRODUCCIÓN

1.1 Presentación de la empresa

Algeco Construcciones Modulares SLU es una empresa de servicios que cuenta con más de cincuenta años de experiencia en el sector. Algeco es líder en el mercado de las construcciones modulares en Europa, donde este tipo de soluciones, ante la falta de espacio, se ha alzado como la alternativa por excelencia a la arquitectura tradicional.

Su actividad se centra en el ensamblaje, alquiler y venta de módulos de obra, módulos prefabricados, naves prefabricadas desmontables, contenedores marítimos para almacén, así como, en la producción e instalación de construcciones modulares y edificios industrializados.

Algeco ofrece soluciones ante las necesidades de espacio temporales o definitivas en sectores diversos como los siguientes: industria, construcción e infraestructuras, educación, Administración Pública, sanidad y servicios.

Cuenta con las oficinas centrales ubicadas en Madrid y 13 delegaciones comerciales: Coruña, Barcelona, Canarias, Huelva, Islas Baleares, Madrid, Málaga, Murcia, Pontevedra, Sevilla, Tarragona, Valencia, Vizcaya.

El sector de la construcción en España ha visto reducido su crecimiento en 2019 tras un periodo de avance desde 2016. Esta situación se ha visto agravada por la pandemia del COVID-19, que, al igual que en otros sectores, provocó un descenso en la ocupación de este.

Esta reducción en la ocupación de la construcción fue más acentuada para las mujeres, quienes además tienen una representación minoritaria en este sector (un 8,20% del total de ocupaciones de la construcción en 2020). De esta manera, las mujeres se concentraron en el tramo de edad de 45 a 54 años, contando más de la mitad de las ocupadas del sector (63,10%) con estudios superiores y un 84,30% con contrato indefinido.

1.2 Compromiso de la Entidad con la Igualdad

Algeco tiene un código ético que hace referencia a su compromiso con la igualdad de oportunidades.

Además, la empresa se encuentra adherida al Charter de la Diversidad, una carta europea de principios en la que, de manera voluntaria, las empresas se comprometen a promover la diversidad realizando acciones concretas y dando a conocer este objetivo a sus stakeholders.

1.3 Marco normativo

El presente Plan de Igualdad se construye bajo el marco regulatorio que nace de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva y real de mujeres y hombres, la cual amplió y desarrolló sus derechos y obligaciones para los distintos tipos de organizaciones empresariales a través del 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.

Respecto del marco legal de aplicación, son especialmente relevantes los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que dispone y se cita textualmente:

Artículo 45 Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de cincuenta o más 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.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 46 Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con

carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.*
- b) Clasificación profesional.*
- c) Formación.*
- d) Promoción profesional.*
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) Infrarrepresentación femenina.*
- h) Retribuciones.*
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

2 ANÁLISIS Y PUNTO DE PARTIDA

2.1 Diagnóstico de Igualdad

Para la elaboración del presente documento, desde el primer momento la empresa decidió contar con la intervención de un tercero experto en la materia, siendo este Auren Consultores S.P. S.L.P.(Auren), para llegar al presente documento se realizaron las siguientes acciones:

1. Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
2. Formación a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en materia de igualdad de oportunidades. (8hrs)
3. Reunión de enfoque con la comisión negociadora del plan de igualdad.
4. Recogida de información cuantitativa y cualitativa, proporcionada a Auren y a los miembros de la Comisión Negociadora. La información proporcionada contenía las siguientes materias:
 - a. Información General.
 - b. Estructura de plantilla.
 - c. Condiciones de Trabajo.
 - d. Acceso, cobertura de vacantes y selección.
 - e. Formación, Promoción y Desarrollo
 - f. Retribución y auditoría salarial
 - g. Derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - h. Prevención del Acoso y PRL
 - i. Infrarrepresentación femenina
5. Análisis, por parte de Auren, del total de la información recibida, incluida la información necesaria para la auditoría salarial.
6. Presentación técnica a la Comisión Negociadora del diagnóstico de igualdad.
7. Revisión por parte de la Comisión Negociadora de la adecuación del contenido del diagnóstico de igualdad.
8. Presentación técnica, por parte de Auren, del borrador inicial de medidas de actuación.
9. Revisión y propuesta de otras medidas por parte de la Comisión Negociadora.
10. Acuerdo de las medidas finalistas del plan de igualdad.
11. Propuesta de un borrador, por parte de Auren, de las fichas de trabajo y el documento técnico del plan de igualdad.
12. Revisión por parte de la Comisión Negociadora del documento final de plan de igualdad.
13. Acuerdo y firma del plan por parte de la Comisión Negociadora del Plan de igualdad.

2.2 Principales conclusiones del Diagnóstico de Igualdad

Tras el análisis realizado a fecha de corte 31/03/2021, se llegó a las siguientes conclusiones respecto al análisis cualitativo:

- Respecto a la Información General, Algeco Construcciones Modulares SLU es una empresa líder en el mercado de las construcciones modulares en Europa, que actúa bajo el V CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO NACIONAL DE ALGECO CONSTRUCCIONES MODULARES, SOCIEDAD LIMITADA UNIPERSONAL. Al analizar el lenguaje y la comunicación de Algeco se observa que, aunque se intenta utilizar un lenguaje inclusivo, se debe trabajar para utilizarlo de manera homogénea.
- En cuanto a las Condiciones de Trabajo, Algeco cuenta con diferentes políticas para el trabajo a turnos, las horas extraordinarias y la flexibilidad horaria. Además, se está desarrollando un procedimiento de control de presencia.
- Para los procesos de Selección, la empresa cuenta con Descripciones de los Puestos de trabajo con la información necesaria de cada uno de ellos y con una guía para las personas que intervienen en los procesos de selección, además de una formación en procesos de selección para estas personas.
- Respecto a la Formación, Promoción y Desarrollo, cabe destacar que anualmente se organiza un Plan de Formación para cubrir las necesidades detectadas y se cuenta con un procedimiento de promoción en el que se establece el modo en que se realizan las promociones.
- En lo referente a Retribución, Algeco cuenta con una Política Retributiva en la que se incluye retribución fija y, para determinados puestos, retribución variable. Además, la empresa ha aplicado el Modelo de Valoración de Puestos de Auren, sin haberse encontrado sesgos de género en este modelo ni en la naturaleza y contenidos de los conceptos retributivos.
- En cuanto al ejercicio de los derechos de vida personal, familiar y laboral, destacar que, mediante la retribución flexible, la empresa pone a disposición de la plantilla diferentes beneficios en función de las necesidades de cada persona trabajadora.
- Por último, en relación con la Prevención del Acoso y Prevención de Riesgos Laborales, se recomienda redactar un Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo de acuerdo con la normativa vigente.

Asimismo, respecto al análisis cuantitativo se llegó a las siguientes conclusiones:

- Algeco cuenta con una Plantilla de 246 personas compuesta por un 178 hombres y 68 mujeres, distribución alejada de los criterios de paridad recomendados 40-60 pero con una representación femenina superior a la del sector. La mayor parte de la plantilla cuenta con contrato indefinido (133 hombres y 60 mujeres), con un porcentaje de mujeres ligeramente superior al global de plantilla.
- Al analizar las Incorporaciones se observa que el volumen de incorporaciones (9 mujeres y 53 hombres) es superior al de bajas (6 mujeres y 29 hombres).
- Atendiendo a las Formaciones, hubo un total de 365 asistencias y 3161 horas de formación, encontrándose una distribución de género dentro de los criterios de paridad recomendados 60/40,

con una distribución de 209 hombres y 156 mujeres en asistencias y de 1826 hombres y 1335 mujeres en horas de formación.

- En cuanto a las Promociones, se han producido un total de 11 casos, de los cuales 6 han sido mujeres y 5 hombres (encontrándose estos datos dentro de los criterios de paridad recomendados 60/40).
- Respecto a la Retribución, se observa que en la retribución total efectiva las diferencias son inferiores al 25%. Sin embargo, se encuentra una diferencia a favor de las mujeres del 69,55% en la mediana de los complementos salariales y diferencias a favor de los hombres del 41,85% en la media y del 72,20% en la mediana de los complementos extrasalariales.
- Por último, se observa Infrarrepresentación femenina en la distribución global de plantilla, del comité de dirección y de la representación de los trabajadores, así como en la distribución según el nivel de estudios, puesto, grupo profesional, nivel organizativo, bajas, incorporaciones y promociones.

Estas conclusiones han sido consideradas en su totalidad en el desarrollo del presente documento, considerando adicionalmente las características de la organización, el sector y la estrategia de su departamento de RRHH.

2.3 Auditoría retributiva

Para el análisis de esta y todas las dimensiones contenidas en este diagnóstico, como se ha comentado anteriormente, se ha solicitado a la empresa la información retributiva de acuerdo con la fecha de corte anteriormente indicada, en este caso, por cada uno de los conceptos percibidos por la plantilla.

Respecto de la información cualitativa analizada, se ha revisado:

- La descripción de los factores del Modelo de Valoración de puestos aplicado a la compañía, en este caso bajo la metodología Modelo Valor@, de Auren.

- La naturaleza y contenido de los conceptos retributivos, agregada por tipo de concepto, según estipula la normativa vigente. El detalle de las agrupaciones en cada uno de estos es el siguiente:
- Respecto de la información cuantitativa, indicamos los elementos claves de tratamiento de esta para homogeneizar los datos y permitir realizar una comparativa fiable de dicho contenido:
 - En aquellos casos en que exista una diferencia de +/- 25%, se bajó al detalle del contenido de los conceptos, para ver si así es posible detectar la causa. También se tendrá en consideración los resultados del análisis cuantitativo y cualitativo de las demás dimensiones. Podrán existir casos en los que no se detecte la causa directamente, por lo que se tendrá que hacer un análisis a mayor profundidad que permita identificar el motivo de las inequidades.

2.3.1 Conclusiones de la Auditoría Retributiva

La empresa cuenta con una Política retributiva que consta de retribución fija (establecida por convenio con posibles incrementos en función del puesto) y retribución variable (con conceptos que aplican para

Nombre concepto retributivo	Forma ret.	Tipo	Normalizable	Anualizable	Descripción
VACACIONES	Dinero	Complemento Salarial	Sí	No	Pago en el finiquito de vacaciones devengadas y no disfrutadas
ABSENTISMO	Dinero	Complemento Extrasalarial	No	No	Descuento por absentismo no justificado. Por convenio
COMPENSACION	Dinero	Salario Base	Sí	No	Por convenio
CONDICIONES	Dinero	Complemento Extrasalarial	No	Sí	Variable/Primer por resultado del año. Por convenio
COMPLEMENTO I.T	Dinero	Complemento Extrasalarial	Sí	No	Por convenio. Complemento por IT establecido por convenio
PROVECHOS P.P	Dinero	Complemento Salarial	No	Sí	Por convenio. Descuento en finiquito si se disfrutó de días de vacaciones no trabajados en la empresa
VACACIONES	Dinero	Complemento Extrasalarial	No	No	Variable por responsabilidad con responsabilidad en base a cumplimiento objetivos de compañía y objetivos personales
FALTA PREAVISO	Dinero	Complemento Extrasalarial	No	No	Descuento por no cumplir con los días de preaviso por cesión voluntaria. Por convenio
HORAS EXTRAS	Dinero	Complemento Extrasalarial	No	No	Pago mensual de la clausula de no competencia post contractual en posiciones estrategicas con impacto critico en el negocio
HORAS FESTIVAS	Dinero	Complemento Extrasalarial	No	No	Por convenio
ACCIDENTE	Dinero	Complemento Extrasalarial	Sí	No	Por convenio. Complemento establecido por convenio
I.T. ENFERMEDAD	Dinero	Complemento Extrasalarial	Sí	No	Por convenio. Complemento por IT establecido por convenio
PERNOCTA	Dinero	Complemento Extrasalarial	No	No	Por convenio
INDEMNIZACION					
DESPIDO	Dinero	Complemento Extrasalarial	No	Sí	Por convenio
KILOMETRAJE	Dinero	Complemento Extrasalarial	No	Sí	Pago en especie del coche de empresa u otros premios o regalos a emplead@s
KILOMETRAJE TRIBUT	Dinero	Complemento Extrasalarial	No	Sí	Por convenio
MANUTENCION SIN	Dinero	Complemento Salarial	Sí	No	Por convenio. Complemento por IT establecido por convenio
PERNOCTA	Dinero	Complemento Salarial	Sí	No	Por convenio. Complemento por IT establecido por convenio
TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA	Dinero	Complemento Salarial	No	Sí	Pago temporal de funciones de superior categoría. Por convenio

determinados puestos), contando con criterios estructurados y objetivos que permiten objetivar las retribuciones en base a elementos observables y cuantificables. No se observa en esta política, ni en su redacción ni en su contenido indicios de la existencia de una discriminación directa o indirecta que favorezca a un género frente al otro.

Respecto a las revisiones salariales, la compañía realiza una valoración anual sobre la pertinencia de las retribuciones para lo que toma en cuenta los resultados de la compañía, el cumplimiento de los objetivos del departamento, el nivel de cumplimiento de los objetivos individuales y los resultados de la evaluación del desempeño. Con estos elementos se valora la pertinencia de la misma y el porcentaje de incremento a realizar. Además, con independencia de dicha política, realiza los cambios de categoría y aumentos establecidos por convenio colectivo al total de la plantilla según lo estipulado en el mismo.

La compañía cuenta con una política de Retribución flexible, a la que pueden acceder todas las personas trabajadoras con contrato indefinido que hayan superado el periodo de prueba y cuya retribución se encuentre por encima de lo establecido en el convenio. Mediante esta política pueden acceder a tarjetas de comida, guardería, tarjetas de transporte, seguro médico, días de libre disposición, Plan de Previsión Social Empresarial, formación y descuentos en turismo. La cantidad que se solicite es descontada del salario base de las personas por lo que se benefician las personas usuarias de una ventaja fiscal. No se ha analizado dicha retribución puesto que no se considera una retribución sino un beneficio.

La empresa cuenta con los siguientes elementos de retribución en especie: premio a la persona empleada del año, premio de jubilación y premio de presidente. Se observa que sus reglas de adquisición toman en cuenta elementos de carácter organizativo, siendo este elemento libre de sesgos o estereotipos de género.

La empresa ha aplicado el Modelo de Valoración de Puestos de Auren denominado Valor@. Este sistema es un sistema analítico de puntuación por factores en cuya estructura de factores, subfactores y ponderaciones no cuenta con sesgos de género evidentes. Merece la pena destacar también que la estructura del modelo permite observar el cumplimiento de los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, según indica la normativa en vigor en materia de equidad retributiva.

Al observar la estructura del mapa de puestos se observa una coherencia entre este y los niveles organizativos, contando además con límites claros entre los grupos y no permitiendo los solapes de puntos entre ellos.

Se han analizado las diferencias retributivas por género en la media y/o mediana de puestos de igual valor iguales o mayores al 25%, observando brechas en:

Complementos salariales:

A Cta Convenio: este concepto corresponde a incrementos individuales relacionados con circunstancias particulares, como méritos y modificaciones de puestos.

A Cta Comisiones: este concepto corresponde a comisiones comerciales vinculadas a las ventas, por lo que las diferencias vienen dadas por el desempeño de cada persona.

Aport empres P.P: establecido por convenio.

Com AD Personam: acuerdos pactados individualmente de acuerdo a la retribución de esos puestos de trabajo en el mercado laboral.

Gratificación: mejora salarial debida a circunstancias excepcionales de esfuerzo o compromiso.

I.T. Comp. Enfermedad: establecido por convenio.

El Complemento extrasalarial IT Enfermedad viene establecido por convenio, por lo que las diferencias encontradas se deben a las situaciones individuales del personal que ha recibido estos complementos.

2.3.2 Objetivos y Plan de Actuación

Objetivo 1: Garantizar la transparencia de la estructura retributiva y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en entre mujeres y hombres.

Acciones:

1.1. Revisar los conceptos retributivos, especialmente los que son fuera de convenio, para que se retribución responda a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.

Objetivo 2: Garantizar la equidad salarial de los puestos de igual valor.

Acciones:

2.1. Continuar realizando estudios analíticos sobre la retribución de los puestos de igual valor, basado en los criterios establecidos por el modelo profesional y organizativo de la compañía que permita identificar a mayor detalle los puntos de inequidad concretos sobre los que actuar y revisar periódicamente su evolución.

2.2. Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla, incluido el personal directivo y altos cargos de acuerdo con la normativa vigente.

2.3. Garantizar que la cuantía de los conceptos retributivos variables no se verá aminorado por haber disfrutado del periodo de maternidad/paternidad y /o lactancia y determinando esta en función de la consecución final de los objetivos.

3 CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

3.1 Determinación de las partes que lo conciertan

El presente plan de igualdad ha sido pactado en el marco de la Comisión de Igualdad el día 20 de Diciembre de 2021 contando con la presencia de 7 representantes, por parte de la Empresa. En representación de los trabajadores han participado 7 por la parte social.

Por la representación de la empresa 7 miembros:

-Sonia Fernandez (Sustituida por causar baja en la empresa en el Acta de fecha 5 Abril 2022, por la Sra. Jessica Dominguez)

-Jose Antonio Montejano

-Amaia Bengoechea

-David Sierra

-Paloma Manzano

-Maria Fraga

-Moises Arrimadas

Asesora: Emma Gumbert Jordan

Parte Representación Legal de Personas Trabajadoras 7 miembros

Para los centros con RLPT

Por parte de UGT-FICA

- Marta Soler
- Ana González
- José Manuel Albarran
- Sergio Viana

Por parte de CCOO-HABITAT

- Ricardo Martín
- Javier Marrón (suplente)

Centros sin RLPT

- CCOO-HABITAT.- Raquel Hinojosa (Natalia Galan -suplente)
- UGT-FICA.- Angela Rubio

Asesor: Juan Carlos Barrero

El plan ha sido aprobado por la totalidad de los miembros de dicha comisión.

3.2 Ámbito Personal, territorial y temporal

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras de Algeco Construcciones Modulares SLU en el territorio de España.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma, en concreto desde la fecha 19 de Diciembre de 2022.. Transcurrido el citado plazo, con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzarán las negociaciones para su revisión tres meses antes de la finalización de su vigencia.

El presente Plan podrá ser susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia de este, en los supuestos legalmente establecidos para ello.

3.3 Características del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no estando dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en sus políticas y niveles.

- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los medios necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

4 ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de Algeco Construcciones Modulares SLU parte de un diagnóstico de igualdad de oportunidades realizado en la organización cuyos resultados han sido presentados y consensuados con la representación de las personas trabajadoras el día 25 de Enero de 2022.

El presente documento contempla el programa de actuación, elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados en materia de igualdad de género. En este apartado se definen una serie de objetivos concretos para cada uno de los ejes de actuación. Dentro de cada uno de los objetivos se incluyen aquí acciones para cada cubrir cada uno de estos.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las acciones que contribuyan a reducir las posibles desigualdades en su caso, y por otro, especificar acciones que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad de género.

5 PROGRAMA DE ACTUACIÓN

DEFINICIONES

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).

Acciones positivas. Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Discriminación directa e indirecta. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1. Ley 3/2007). Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007). En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

Acoso sexual y acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad de género.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1. Ley 3/2007). Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2. Ley 3/2007). Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007). El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007). Constituye acoso por orientación sexual, toda conducta o acción contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

Constituye acoso por identidad de género, cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

Discriminación por embarazo o maternidad. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007).

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art. 9 Ley 3/2007).

Corresponsabilidad

El término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

Brecha de género: Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.

Segregación horizontal: Concentración de mujeres y hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical: Es también conocida como “techo de cristal” y es aquella producida por una concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

Perspectiva de género: Análisis de la realidad que interpreta las relaciones de poder existentes entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

Doble jornada: Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado laboral, sigue asumiendo en exclusiva o en gran medida la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.

Estereotipos de género: Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

Brecha salarial: Diferencia porcentual entre los salarios medios de hombres y mujeres como resultado de la segregación en el trabajo o de la discriminación directa.

Infrarrepresentación femenina: Ausencia o menor presencia de mujeres en determinados puestos, actividades y sectores.

Género: Categoría de análisis que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma. Son los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre, asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural.

Para seguir avanzando en la consecución de los objetivos generales se han establecido los siguientes ejes, objetivos y acciones, para las materias, que figuran a continuación:

Eje 0. RESPONSABLE DE IGUALDAD

0.1. **Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa**

- 0.1.1. Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento
- 0.1.2. Habilitar un correo electrónico con acceso de los miembros de la comisión de seguimiento para dudas y litigios respecto al plan de igualdad.

Eje 1 Comunicación e Imagen corporativa

1.1. **Reforzar, interna y externamente, el compromiso de Algeco en el ámbito de Igualdad entre mujeres y hombres.**

1.1.1. Realizar una comunicación interna específica para la difusión a todas las personas trabajadoras del Plan de Igualdad (por ejemplo, en la web, newsletter, manual de acogida...).

1.1.2. Incluir en la Memoria Anual un apartado referente a los avances alcanzados para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el ejercicio corresponsable de la conciliación.

1.1.3. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.

1.1.4. Incluir en el manual de acogida la información sobre el Plan de Igualdad, el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y la **Guía de ayuda a las víctimas de violencia de género.**

1.1.5. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de ALGECO de su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1.2. **Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.**

1.2.1. Elaborar un Manual de Estilos de Comunicación donde se establezca cómo hacer un uso del lenguaje no sexista y que fomente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1.2.2. Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad y utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.

1.3. Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

1.3.1. Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos en el RDL 6/2019.

Eje 2 Condiciones de trabajo.

2.1. Garantizar que las condiciones de trabajo disponibles para la plantilla de Algeco cumplen los requisitos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

2.1.1. Creación de un protocolo de desconexión digital y racionalización horaria, que favorezca el adecuado descanso de las personas trabajadoras y refuerce el compromiso de la compañía con la conciliación.

2.1.2. Recoger las medidas establecidas para reducir el absentismo en los Convenios Colectivos de aplicación y evaluar, siempre que sea posible, la incorporación de medidas o prácticas que no se contemplen en dichos Convenios y puedan ser de beneficio para la empresa y su plantilla.

2.1.3. Asegurar que no existen diferencias injustificadas de condiciones entre las contrataciones de mujeres y hombres para un mismo puesto.

2.1.4. Asegurar que los conceptos retributivos por puesto y funciones se aplican por igual a mujeres y a hombres: Informe de concepto retributivo y colectivo al que aplica.

2.1.5. Información sobre transformaciones de contratación temporal en indefinida.

2.1.6. Información sobre la transformación de contratos parciales en a tiempo completo.

2.1.7. Información sobre contrataciones procedentes de ETT

2.1.8. Realización de una encuesta voluntaria de salida.

2.1.9. Verificar que las instalaciones cumplen los requisitos necesarios para que trabajen mujeres y hombres (baños, vestuarios etc.).

Eje 3 Acceso, cobertura de vacantes y selección.

3.1. Garantizar procesos de acceso, selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos, sin discriminaciones directas o indirectas.

3.1.1. Homogeneizar el lenguaje utilizado en la publicación de las vacantes dentro de los diferentes canales utilizados, especialmente en la denominación de los puestos, las titulaciones y el nivel profesional al que corresponde, para asegurar que mencione a ambos géneros y se utilice un lenguaje inclusivo para ambos y no sexista.

3.1.2. Revisar que los requisitos solicitados para el puesto se ajustan a las necesidades del mismo, es decir, se adecuan a las funciones a desarrollar.

3.1.3. Asegurar que las vacantes llegan tanto a mujeres como a hombres.

3.2. Fomentar la presencia femenina en los colectivos con infrarrepresentación en el diagnóstico, estableciendo una cifra deseada de +5% respecto a la situación actual. Asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

3.2.1. Establecer dentro de los acuerdos de colaboración con las empresas que realizan selección del personal de Algeco una cláusula que especifique la necesidad de actuar con criterios de igualdad y no discriminación en los procesos de selección. Incluir dicha información recogida a través de los diferentes canales de selección que utilicen las diferentes empresas para la selección.

3.2.2. En los procesos de selección para puestos de responsabilidad, establecer la medida de acción positiva: en igualdad e idoneidad de condiciones y competencia accederá la persona del género menos representado en dichos puestos.

3.2.3. A igualdad de cumplimiento de los requisitos para el puesto donde la mujer este infrarrepresentada, se dará prioridad de contratación de mujeres.

3.2.4. Incluir en las ofertas de empleo mensajes que incentiven la participación de la mujer y que reflejen el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

3.2.5. Favorecer acuerdos con escuelas de formación profesional, universidades y centros formativos en las diferentes localidades donde la empresa está ubicada con el objetivo de fomentar la presencia de mujeres en posiciones de responsabilidad, técnicas o que tienen infrarrepresentación femenina.

3.2.6. Sensibilizar a todos los que intervienen en los procesos de selección, extendiendo este compromiso con la equidad entre mujeres y hombres a empresas y consultoras de selección externas y el departamento de compras interno que participen en el proceso que participen en el proceso.

Eje 4 Formación.

4.1. Impulsar y favorecer el acceso a la formación para potenciar la igualdad de oportunidades.

4.1.1. Incorporar en el Plan de Formación acciones o intervenciones de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, y Conciliación de Vida personal y profesional.

4.1.2. Elaborar un protocolo de reincorporación de personas en excedencia de larga duración (más de 6 meses), donde, una vez reincorporada, se incluya la posibilidad de participar en cursos de formación para su actualización profesional, la oportunidad de concurrir a exámenes de capacitación y demás aspectos que se contemplen como necesarios. Todo ello con el objetivo para asegurar que a su vuelta dispongan de todos los recursos necesarios para optar a una promoción y que dicha excedencia tenga un impacto menor en su desarrollo profesional.

4.1.3. Garantizar el acceso a la información sobre cursos y planes de formación en igualdad de condiciones para mujeres y hombres en la empresa, se informará a la plantilla del plan de formación que se elabora anualmente.

4.1.4. Garantizar la formación en horario laboral en función de las características de la acción formativa.

4.1.5. Realizar formación para adaptación al puesto, si este ha experimentado cambios, en todos los supuestos como se viene realizando.

4.1.6. Facilitar el acceso a la formación de las personas que ejerzan medidas de conciliación.

4.2 Garantizar la formación en igualdad, estereotipos de género y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

4.2.1 Dar formación en materias de igualdad, estereotipos de género y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla.

4.2.2. Dar formación específica en igualdad, estereotipos de género para los responsables de los procesos de selección, contratación, promoción, formación, comunicación y retribución de la compañía y la RLPT cuando exista.

4.2.3. Dar formación específica en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo a las personas que formen parte de la comisión instructora.

4.2.4. Incluir formación en materias de igualdad, estereotipos de género y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo para las nuevas incorporaciones.

Eje 5 Promoción y desarrollo.

5.1. Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y desarrollo, basados en criterios objetivos y sin discriminación.

5.1.1. Creación de un programa de desarrollo de competencias técnicas y habilidades dentro de la organización, poniendo el foco en la promoción de mujeres para favorecer su evolución dentro de la organización, dotándoles de herramientas para optar a puestos de mayor responsabilidad.

5.1.2. Revisar el lenguaje de las promociones y de las comunicaciones que se realicen para los procesos de promoción para que tengan perspectiva de género.

5.1.3. Revisar que se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista en las ofertas de promoción.

5.1.4. Revisar que los requisitos solicitados para el puesto se ajustan a las necesidades de este, es decir, se adecuan a las funciones a desarrollar.

5.1.5. Tratar de priorizar que el personal interno tiene prioridad de acceso a la promoción, y asegurar que estas lleguen tanto a mujeres como a hombres de la plantilla.

5.2. Fomentar la presencia femenina en los colectivos con infrarrepresentación en el diagnóstico, estableciendo una cifra deseada de +5% respecto a la situación actual.

5.2.1. En las promociones se dará prioridad a la cobertura interna de las vacantes siempre que se cumplan con los requisitos establecidos en las correspondientes descripciones de puestos, acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.

5.2.2. Análisis del perfil de mujeres de la compañía para motivarlas a la presentación de las vacantes para su promoción profesional.

5.2.3. Asegurar una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los procesos de promoción a igualdad de condiciones.

Comentario [UFGT(1)]: Es una medida, no un objetivo que repite la medida. Se corresponde con el objetivo 5.2. y sería la medida 5.2.3.

Eje 6 Retribución y Auditoría salarial.

6.1. Garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito de la Retribución para trabajos de igual valor.

6.1.1. Analizar la naturaleza de cada concepto retributivo con mayores diferencias y, en aquellos en los que se identifiquen causas concretas y la empresa pudiera tomar decisiones, desplegar medidas oportunas para disminuir esas diferencias.

6.1.2. Realizar estudios analíticos sobre la retribución de los puestos de igual valor basado en los criterios establecidos por la herramienta de valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Igualdad, que permita identificar a mayor detalle los puntos de inequidad concretos sobre los que actuar y revisar periódicamente su evolución e incluye la perspectiva de género.

6.1.3. Realizar un estudio salarial anual de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por Grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción. Se empezará por los puestos donde se han detectado diferencias salariales entre mujeres y hombres del grupo IV.

6.1.4. En caso de detectarse desigualdades no justificadas, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.

6.1.5. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables no excepcionales.

6.1.6. Garantizar que existe un presupuesto anual para la reducción de la brecha y su aplicación a los casos que se puedan detectar de brecha salarial.

Eje 7 Ejercicio corresponsable de los Derechos de la vida personal, familiar y profesional.

7.1. Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas

legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

7.1.1. Establecer medidas de sensibilización y divulgación que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de hombres y mujeres y que conciencien a ellos sobre la corresponsabilidad, evitando que la maternidad sea una desventaja profesional.

7.1.2. Establecer medidas de mejora a los derechos legalmente reconocidos y actualmente vigentes en ALGECO: Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho inscritas en el Registro de Parejas Estables no Casadas.

7.1.3. Establecer medidas de mejora a los derechos legalmente reconocidos y actualmente vigentes en ALGECO: Testar el grado de necesidad de las medidas de conciliación y que se recogen a continuación. Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.

7.1.4 Establecer medidas de mejora a los derechos legalmente reconocidos y actualmente vigentes en ALGECO: Estudiar el utilizar permisos retribuidos vigentes para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores de 16 años.

7.1.5. Establecer medidas de mejora a los derechos legalmente reconocidos y actualmente vigentes en ALGECO: Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas será permisos no retribuido o recuperable. (En aquellos casos en que las horas sean inferiores a las recogidas en este punto).

7.1.6. Establecer medidas de mejora a los derechos legalmente reconocidos y actualmente vigentes en ALGECO: Se garantiza que los incentivos y gratificaciones no se verán perjudicados por el ejercicio de los derechos de conciliación a que se acojan las personas trabajadoras.

7.1.7. Establecer medidas de mejora a los derechos legalmente reconocidos y actualmente vigentes en ALGECO: Las personas trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).

7.1.8. Establecer medidas de mejora a los derechos legalmente reconocidos y actualmente vigentes en ALGECO: La acumulación del permiso del cuidado del lactante se podrá hacer en jornadas completas de hasta 15 días hábiles.

7.1.9. Establecer medidas de mejora a los derechos legalmente reconocidos y actualmente vigentes en ALGECO: Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.

7.1.10. Establecer medidas de mejora a los derechos legalmente reconocidos y actualmente vigentes en ALGECO: Continuar con el desarrollo de programa de teletrabajo y trabajo a distancia.

7.1.11. Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.

7.1.12. Potenciar el uso de los medios tecnológicos que eviten los desplazamientos y viajes de trabajo.

7.1.13. Favorecer la flexibilidad horaria a personas trabajadoras con hijos o hijas con discapacidad reconocida oficialmente superior al 33%, sin derecho a prestación y que no realicen actividad retribuida de ningún tipo.

7.1.14. En las jubilaciones parciales, priorizar que la relevista sea una mujer, a igualdad de cumplimiento de los requisitos para el puesto y posibilidad de maximizar la concentración de las horas que resten por trabajar hasta la jubilación total en el mínimo tiempo posible.

7.1.15. Licencia no retribuida para las personas trabajadoras para acompañar a su cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en correspondiente registro oficial a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo. Previa justificación.

7.1.16. Licencia no retribuida de hasta 15 días naturales, en caso de fallecimiento o accidente grave de la otra persona progenitora, si convivían con estos menores de 14 años a cargo de la persona trabajadora.

7.1.17. Posibilidad de unir las vacaciones al permiso por nacimiento de hijo o hija siempre que lo permita la organización del trabajo.

7.1.18. Licencia no retribuida de hasta 10 días naturales para trámites de adopción internacional.

7.1.19. Posibilidad de utilizar el permiso retribuido por hospitalización en los términos establecidos convencionalmente de manera discontinua mientras dure la misma.

Eje 8 Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.

8.1. Establecer los protocolos y medidas de prevención, detección y actuación de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo en base a los últimos cambios normativos.

8.1.1. Establecer el protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo que además incluya las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, y difundirlo al total de la plantilla.

8.1.2. Impartir formación a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de Acoso sexual y/o por Razón de Sexo en el Trabajo para desempeñar con éxito sus funciones.

8.1.3. Presentar a la Comisión de seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual y por razón de sexo y su resolución, así como el número de denuncias presentadas.

8.2. Establecer medidas de prevención para evitar situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.

8.2.1. Realizar un diagnóstico previo de la situación real de mujeres y hombres en la empresa a través de una encuesta de valoración del clima laboral y/o riesgos psicosociales.

8.2.2. Realizar un proceso de acogida y seguimiento del personal de nuevo ingreso que favorezca su integración y evite el aislamiento.

Eje 9 Salud Laboral con Perspectiva de Género.

9.1. Establecer medidas enfocadas a la prevención de riesgos asociados al embarazo o la lactancia.

9.1.1. Crear y difundir un Procedimiento de Gestión de Riesgos durante el Embarazo y la Lactancia en el que se especifique a las mujeres embarazadas cómo comunicarlo, cuáles son sus derechos durante ese periodo, etc.

9.1.2. Difusión del Procedimiento de Gestión de Riesgos durante el Embarazo y la Lactancia a toda la plantilla.

9.1.3. Seguimiento del cumplimiento del Procedimiento de Gestión de Riesgos durante el Embarazo y la Lactancia y se informará a la Comisión de Seguimiento.

9.2. Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales.

9.2.1. Disponer de un informe de siniestralidad y de los KPIs de salud laboral desagregado por sexos y por categoría.

9.2.2. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.

9.2.3. Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.

9.2.4. Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.

Eje 10 Infrarrepresentación Femenina.

10.1. Impulsar la visibilidad, oportunidades de crecimiento y desarrollo en aquellas áreas o aspectos del ámbito organizacional en los que la mujer se encuentre infrarrepresentada.

10.1.1 Realizar un análisis en profundidad que permita identificar las causas de la infrarrepresentación femenina en aquellas áreas, puestos, delegaciones, etc. En las que se esté produciendo.

10.1.2. Ofrecer programas de desarrollo especialmente orientados a las mujeres de la plantilla, con el fin de proyectar su carrera profesional, y así contribuir a incrementar su reconocimiento y visibilidad en la organización.

10.1.3. Identificar el talento femenino en la organización para potenciar su desarrollo y promoción a posiciones de mayor nivel de responsabilidad.

10.2. Fomentar la presencia femenina en los grupos de trabajo/dptos. con infrarrepresentación en el diagnóstico, estableciendo una cifra deseada de +5% respecto a la situación actual.

10.2.1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.

10.2.2. Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.

10.2.3. Identificar los obstáculos encontrados para contar con candidaturas femeninas y realizar un plan de acción para corregirlo, con especial atención a las posiciones de montaje.

10.2.4. Buscar candidaturas de mujeres en áreas o dptos. masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas (CV de mujeres para que los tengamos en cuenta para futuras vacantes).

10.2.5. Seguimiento incorporaciones en posiciones de montaje en las que la mujer está infrarrepresentada.

Eje 11 Protección de Víctimas de Violencia de Género.

11.1. Comunicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.

11.1.1. Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad recogidas en la Guía Integral para para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.

11.1.2. Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección, según el Protocolo Integral para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.

11.1.3. Realizar algún acto o campaña para dar visibilidad al Día Internacional contra la Violencia de Género.

11.1.4. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc... para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, según el Protocolo para para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.

6 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

La fase de seguimiento se realizará de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre los resultados obtenidos con la ejecución del Plan, el grado de ejecución de las medidas, las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento y la identificación de posibles acciones futuras.

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

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Algeco Construcciones Modulares SLU.

6.1 Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria entre la empresa y la representación sindical y estará compuesta por representantes de la Empresa y la representación de las personas trabajadoras firmantes del acuerdo y sindicatos más representativos con la proporción derivada de su representatividad en la constitución de la comisión negociadora.

Por cada una de las partes, se podrán designar personas en calidad de suplentes.

A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz, pero sin voto, las personas asesoras que en cada caso designen las respectivas representaciones.

Tanto la parte empresarial como la RLPT podrá realizar cambios de las personas titulares siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión de Igualdad, en la que se dé a conocer qué persona o personas asumirán el cargo.

Todas las personas que conformen la Comisión de Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad deberán estar formadas en materia de igualdad.

7.2 Atribuciones y Funciones.

7.2.1. Funciones Generales

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- a) Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- b) Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- c) Participar y asesorar en la forma de adopción de las medidas.
- d) Interpretar el contenido del Plan.
- e) Evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.
- f) Elaborar un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, necesidades detectadas y/o dificultades surgidas en la ejecución de las acciones planteadas con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

7.2.2. Funciones Específicas

1. Deliberar, aprobar y aplicar ajustes o mejoras al Plan, nuevas iniciativas, líneas de acción, medidas y propuestas de ejecución para un más amplio y mejor desarrollo del Plan de Igualdad, en función de los resultados de las evaluaciones realizadas.

Los acuerdos que adopte la Comisión, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

2. Conocer trimestral, semestral o anualmente, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
3. Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
4. Recoger y analizar las sugerencias, consultas y/o reclamaciones que en materia de Igualdad presenten personas de Algeco Construcciones Modulares SLU ajenas a esta Comisión, a través de la dirección de correo electrónico habilitada para tal fin, buzón de consultas etc.
5. Actualizarse e informarse en materia de legislación relativa a Igualdad, a fin de aplicar en cada momento las medidas legales que corresponda.
6. Conocer las denuncias sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo que requieran activar el correspondiente Protocolo de Prevención, sin desvelar datos personales ni confidenciales de la posible investigación.

Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al segundo año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados, procesos e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta los siguientes indicadores: el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan; el nivel de corrección de las posibles desigualdades detectadas en los diagnósticos; el grado de consecución de los resultados esperados; el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas; el grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones; el tipo de dificultades y soluciones emprendidas; los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan, atendiendo a su flexibilidad; el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa; los posibles cambios en la cultura de la empresa (cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.); y la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

7.2.3. Funcionamiento

La Comisión de Igualdad se reunirá:

- El primer año de vigencia a los seis meses tras la firma del Plan de Igualdad.
- Durante la vigencia del Plan la Comisión de Igualdad se reunirá de forma ordinaria 2 veces al año, fijando la fecha de una reunión a otra, sin perjuicio del envío formal de convocatoria.
- En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria al resto de componentes con un preaviso mínimo de veinte días laborales antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria.

- Podrán realizarse reuniones extraordinarias, previa justificación del solicitante, adicionalmente a las ordinarias cuando sea necesario, siempre y cuando se convoque a las partes con un mínimo de 10 días de antelación. Cualquier integrante de la Comisión de Igualdad podrá solicitar una reunión extraordinaria.
- La adopción de acuerdos se producirá mediante votación exigiendo la mayoría absoluta de cada una de las partes, para la aprobación de los temas sometidos a votación. El voto de la RLPT será ponderado al porcentaje de representatividad de cada sindicato, independientemente del número de asistentes.
- Tras cada reunión de la Comisión, se elaborará un acta. El acta deberá recoger los temas tratados y los acuerdos alcanzados; en caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada uno de los miembros de la Comisión. El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente en un plazo no superior a cinco días laborales. El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en tres días laborales adicionales.

7.2.4. Procedimiento de revisión del Plan de Igualdad

Sin perjuicio de lo anterior, las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos (artículo 9.4. RD 901/2020) *.

7.2.5. Medios y Recursos puestos a disposición para el seguimiento y aplicación del Plan de Igualdad

La aplicación del Plan de igualdad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos materiales, económicos, personales suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas articuladas.

Las horas dedicadas por los integrantes de la RLPT que forman parte de la Comisión de Seguimiento para la reunión de esta Comisión no serán tenidas en cuenta para el cálculo del crédito sindical, considerando las mismas tiempo efectivo de trabajo. Para las reuniones preparatorias se establece un límite de 4 horas de preparación por cada una de las reuniones previamente solicitadas con la antelación necesaria (mínimo una semana). En el supuesto caso que se necesitara excederlo será necesaria autorización de la Dirección de la compañía.

De igual forma, respecto al seguimiento la empresa facilitará los recursos y medios necesarios para que pueda llevarse a cabo adecuadamente.

Será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Por último, la Dirección de la Empresa se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que en el resto de políticas de la Empresa y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

7.2.6. Duración y vigencia

El presente reglamento tendrá vigencia hasta el vencimiento del Plan de Igualdad o cualquiera de sus prórrogas.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de cada una de las partes de la Comisión.

En función de la legislación vigente, se cumplirán los requerimientos correspondientes en materia de Igualdad y seguimiento.

7.2.7. Confidencialidad y deber de sigilo

Quienes componen la Comisión de Igualdad, así como sus asesores/as están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes a excepción de las recogidas en acta que será información pública.

7.2.8. Solución extrajudicial de conflictos

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

Sin perjuicio de que, en los ámbitos inferiores, las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos.

En todos casos a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).

ANEXO I – FICHAS DE TRABAJO

01 Comunicación e imagen corporativa

1.1 Reforzar, interna y externamente, el compromiso de Algeco en el ámbito de Igualdad entre mujeres y hombres.

ACCIÓN 1.1.1.						
Realizar una comunicación interna específica para la difusión a todas las personas trabajadoras del Plan de Igualdad (por ejemplo, en la web, newsletter, manual de acogida...).						
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Elegir los mensajes claves. Elegir los canales y tiempos para comunicarlo. Crear el comunicado y lanzarlo a toda la plantilla 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A.		
		RESPONSABLES		Recursos Humanos. Departamento de Comunicación.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		Hasta el 31 de marzo de 2023		
INDICADORES SEGUIMIENTO		DE		<ul style="list-style-type: none"> Documentación de la comunicación realizada. Medios de difusión utilizados 		

01 Comunicación e imagen corporativa

1.1 Reforzar, interna y externamente, el compromiso de Algeco en el ámbito de Igualdad entre mujeres y hombres.

ACCIÓN 1.1.2.					
Incluir en la Memoria Anual un apartado referente a los avances alcanzados para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el ejercicio corresponsable de la conciliación.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> • Compilar y medir las acciones establecidas para favorecer la igualdad al cierre del ejercicio. • Elegir la información y mensajes clave. • Publicar el contenido en el informe anual. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos. Departamento de Comunicación.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 31/ 12 de cada año en curso		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de resultados en la memoria o informe anual. 			

01 Comunicación e imagen corporativa

1.1 Reforzar, interna y externamente, el compromiso de Algeco en el ámbito de Igualdad entre mujeres y hombres.

ACCIÓN 1.1.3.					
Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Definir el logotipo o imagen que desee la organización. Notificar a toda la organización la existencia del logo y en que tipo de documentos utilizarlos. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos. Departamento de Comunicación.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el fin de la vigencia del plan de igualdad y con la máxima periodicidad posible		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Constancia de utilización. Número de veces. Ejemplos de campañas publicitarias 			

01 Comunicación e imagen corporativa

1.1 Reforzar, interna y externamente, el compromiso de Algeco en el ámbito de Igualdad entre mujeres y hombres.

ACCIÓN 1.1.4.					
Incluir en el manual de acogida la información sobre el Plan de Igualdad, el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y la Guía de ayuda a las víctimas de violencia de género.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Elegir los mensajes claves. Actualizar el manual y comunicarlo a toda la plantilla 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos. Departamento de Comunicación.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 30 de junio de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Documentación actualizada del manual de acogida 			

01 Comunicación e imagen corporativa

1.1 Reforzar, interna y externamente, el compromiso de Algeco en el ámbito de Igualdad entre mujeres y hombres.

ACCIÓN 1.2.1.				
Elaborar un Manual de Estilos de Comunicación donde se establezca cómo hacer un uso del lenguaje no sexista y que fomente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de AEGECO de su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
		BAJO	MEDIO	
<ul style="list-style-type: none"> Llevar a cabo un análisis, diseño y elaboración de un Manual de estilos. Definir los canales de comunicación y difundirlo a toda la plantilla. Redacción de los mensajes específicos a la igualdad de oportunidades. Definir el medio de comunicación (mail, redes sociales, web, etc.). Comunicación a empresas colaboradoras y proveedores. 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A N/A Recursos Humanos.		
	RESPONSABLES	Departamento de Comunicación		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 01 de mayo del 2023		
	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Evidencias de las comunicaciones realizadas. 		

01 Comunicación e imagen corporativa

1.2 Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

		RESPONSABLES	Recursos Humanos. Departamento de Comunicación.
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 30 de junio de 2023.
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none">• Publicación del Manual de Estilo de Comunicación.	

01 Comunicación e imagen corporativa

1.2 Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la empresa.

ACCIÓN 1.2.2.					
Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad y utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Elegir los mensajes claves. Crear el contenido. Comunicar y formar en igualdad y, lenguaje inclusivo y no sexista. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 30 de enero de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Número de formaciones y personas formadas (por hombres y mujeres). 			

01 Comunicación e imagen corporativa

1.3 Sensibilizar e informar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.

ACCIÓN 1.3.1.						
Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos en el RDL 6/2019.						
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Definir los contenidos claves (derechos, cómo y a quién comunicarlo) del documento informativo. Redactar el documento que agrupe los contenidos mencionados. Publicar y comunicar, la existencia del documento y su contenido. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A		
		RESPONSABLES		Recursos Humanos. Departamento de Comunicación.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		Hasta el 30 de abril de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO		DE		<ul style="list-style-type: none"> Comunicaciones realizadas. Medios de difusión utilizados 		

02 Condiciones de trabajo

2.1 Garantizar que las condiciones de trabajo disponibles para la plantilla de Algeco cumplen los requisitos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

ACCIÓN 2.1.1.			
Creación de un protocolo de desconexión digital y racionalización horaria, que favorezca el adecuado descanso de las personas trabajadoras y refuerce el compromiso de la compañía con la conciliación.			
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO
<ul style="list-style-type: none"> Revisión de la normativa relacionada con la desconexión digital. Creación de un protocolo de desconexión digital y racionalización horaria para Algeco. Compartir la información con el Comité de Igualdad. Difusión del protocolo, acompañado de una campaña de racionalización horaria 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A	
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.	
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 30 de junio de 2023.	
	INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Creación de protocolo y publicación

02 Condiciones de trabajo

2.1 Garantizar que las condiciones de trabajo disponibles para la plantilla de Algeco cumplen los requisitos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

ACCIÓN 2.1.2.					
Recoger las medidas establecidas para reducir el absentismo en los Convenios Colectivos de aplicación y evaluar, siempre que sea posible, la incorporación de medidas o prácticas que no se contemplen en dichos Convenios y puedan ser de beneficio para la empresa y su plantilla.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Identificar y recoger en un documento las medidas para reducir el absentismo en los Convenios colectivos. Definir qué tipo de medidas adicionales se podrían tener en cuenta. Comunicar a la plantilla 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 30 de septiembre de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Documento de información referente al absentismo y comunicación a la plantilla. 			

02 Condiciones de trabajo

2.1 Garantizar que las condiciones de trabajo disponibles para la plantilla de Algeco cumplen los requisitos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

ACCIÓN 2.1.3.				
Asegurar que no existen diferencias injustificadas de condiciones entre las contrataciones de mujeres y hombres para un mismo puesto.				
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		
			BAJO	MEDIO
				ALTO
<ul style="list-style-type: none"> • Por puesto de trabajo hacer una comparativa de las condiciones entre hombres y mujeres. • De las posiciones identificadas con diferencias, hacer las correcciones necesarias dentro de la normativa. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A	
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.	
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Con carácter anual 31/12 y durante la vigencia del plan.	
		INDICADORES SEGUIMIENTO	DE <ul style="list-style-type: none"> • Número de revisiones realizadas. • Número de correcciones realizadas. • Número de contrataciones realizadas (por hombres y mujeres), puesto y categoría 	

02 Condiciones de trabajo

2.1 Garantizar que las condiciones de trabajo disponibles para la plantilla de Algeco cumplen los requisitos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

ACCIÓN 2.1.4.						
Asegurar que los conceptos retributivos por puesto y funciones se aplican por igual a mujeres y a hombres: Informe de concepto retributivo y colectivo al que aplica.						
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> • Por puesto de trabajo hacer una comparativa de los conceptos entre hombres y mujeres. • De las posiciones identificadas con diferencias, hacer las correcciones necesarias dentro de la normativa. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A		
		RESPONSABLES		Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		Hasta el 30 de junio de 2023 aprovechando el ejercicio de revisión salarial.		
INDICADORES SEGUIMIENTO		DE		<ul style="list-style-type: none"> • Número de revisiones realizadas. • Número de correcciones realizadas. • Resultado de la comparativa por puestos de trabajo (por hombres y mujeres) 		

02 Condiciones de trabajo

2.1 Garantizar que las condiciones de trabajo disponibles para la plantilla de Algeco cumplen los requisitos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

ACCIÓN 2.1.5.				
Información sobre transformaciones de contratación temporal en indefinida.				
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		
		BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Recoger en una plantilla, los datos cuantitativos. Crear un informe anual. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		
		RESPONSABLES		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		<ul style="list-style-type: none"> Número de transformaciones de temporal a indefinido (por hombres y mujeres) puesto y categoría. 		

02 Condiciones de trabajo

2.1 Garantizar que las condiciones de trabajo disponibles para la plantilla de Algeco cumplen los requisitos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

ACCIÓN 2.1.6.						
Información sobre la transformación de contratos parciales en a tiempo completo.						
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Recoger en una plantilla, los datos cuantitativos. Crear un informe anual. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A		
		RESPONSABLES		Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		El 31/12 de cada año, durante la vigencia del plan		
INDICADORES SEGUIMIENTO		DE		<ul style="list-style-type: none"> Número de transformaciones de parciales a tiempo completo (por hombres y mujeres) puesto y categoría. 		

02 Condiciones de trabajo

2.1 Garantizar que las condiciones de trabajo disponibles para la plantilla de Algeco cumplen los requisitos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

ACCIÓN 2.1.7.					
Información sobre contrataciones procedentes de ETT.					
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO	
	<ul style="list-style-type: none"> Recoger en una plantilla, los datos cuantitativos. Crear un informe anual. 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	El 31/12 de cada año, durante la vigencia del plan		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Informe de los datos por género procedentes de ETT o subcontratas (por hombres y mujeres) puesto y categoría. 			

02 Condiciones de trabajo

2.1 Garantizar que las condiciones de trabajo disponibles para la plantilla de Algeco cumplen los requisitos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

ACCIÓN 2.1.8.					
Realización de una encuesta voluntaria de salida.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> Determinar que preguntas se desean realizar. Crear un guion de entrevista. Plantilla de recolección de información. Informe anual con análisis cualitativo y cuantitativo. 			BAJO	MEDIO	
				ALTO	
		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Durante la vigencia del plan		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Informe con datos cualitativo y cuantitativo de salidas de la organización. Número de salidas (por hombres y mujeres) 			

02 Condiciones de trabajo

2.1 Garantizar que las condiciones de trabajo disponibles para la plantilla de Algeco cumplen los requisitos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

ACCIÓN 2.1.9.					
Verificar que las instalaciones cumplen los requisitos necesarios para que trabajen mujeres y hombres (baños, vestuarios etc.).					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Realizar un análisis a todas las instalaciones de la empresa. Crear un informe que contenga si existe necesidad de adaptaciones o modificaciones. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 31 de diciembre de 2023		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Informe de instalaciones. Número de instalaciones necesarias de modificar Vs. Instalaciones modificadas. 			

03 Acceso, Cobertura de Vacantes y Selección

3.1 Garantizar procesos de acceso, selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos, sin discriminaciones directas o indirectas.

ACCIÓN 3.1.1.						
Homogeneizar el lenguaje utilizado en la publicación de las vacantes dentro de los diferentes canales utilizados, especialmente en la denominación de los puestos, las titulaciones y el nivel profesional al que corresponde, para asegurar que mencione a ambos géneros y se utilice un lenguaje inclusivo para ambos y no sexista.						
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Revisar el lenguaje en todas las publicaciones. Identificar aquellas donde sea necesario realizar alguna adaptación. Modificar aquellas que sean necesarios. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A		
		RESPONSABLES		Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		Hasta el 30 de junio de 2023		
		INDICADORES DE SEGUIMIENTO		<ul style="list-style-type: none"> Número de publicaciones identificadas. Número de publicaciones modificadas. 		

03 Acceso, Cobertura de Vacantes y Selección

3.1 Garantizar procesos de acceso, selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos, sin discriminaciones directas o indirectas.

ACCIÓN 3.1.2.					
Revisar que los requisitos solicitados para el puesto se ajustan a las necesidades del mismo, es decir, se adecuan a las funciones a desarrollar.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Realizar un análisis de los puestos de trabajo comparando contra las funciones y necesidades reales de los puestos. Modificar aquellos requisitos que sean necesarios. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Durante la vigencia del plan y cuando surjan procesos.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Número de puestos analizados. Número de puestos adaptados. 			

03 Acceso, Cobertura de Vacantes y Selección

3.1 Garantizar procesos de acceso, selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades basados en criterios objetivos, sin discriminaciones directas o indirectas.

ACCIÓN 3.1.3.					
Asegurar que las vacantes lleguen tanto a mujeres como a hombres.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Comunicar todas las vacantes con lenguaje inclusivo. Impulsar la comunicación de aquellas posiciones más masculinizadas para que lleguen a las mujeres. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Durante la vigencia del plan y cuando surjan procesos.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Comunicaciones adicionales realizadas. 			

03 Acceso, Cobertura de Vacantes y Selección

3.2 Fomentar la presencia femenina en los colectivos con infrarrepresentación en el diagnóstico, estableciendo una cifra deseada de +5% respecto a la situación actual. Asegurar una presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

ACCIÓN 3.2.1.					
Establecer dentro de los acuerdos de colaboración con las empresas que realizan selección del personal de Algeco una cláusula que especifique la necesidad de actuar con criterios de igualdad y no discriminación en los procesos de selección. Incluir dicha información recogida a través de los diferentes canales de selección que utilicen las diferentes empresas para la selección.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Redactar dentro de los criterios de selección destinados a las consultoras especializadas de selección, el criterio de compromiso con la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como el compromiso con la Diversidad. Incluir dentro de los contratos de colaboración una cláusula relacionada con la importancia de la igualdad dentro de los procesos de selección. Comunicación interna y externa relacionada con este compromiso. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Responsable/s de Selección.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 30 de junio de 2023.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Contrato de colaboración con la nueva cláusula. 			

03 Acceso, Cobertura de Vacantes y Selección

3.2 Fomentar la presencia femenina en los colectivos con infrarrepresentación en el diagnóstico, estableciendo una cifra deseada de +5% respecto a la situación actual. Asegurar una presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

ACCIÓN 3.2.2.					
En los procesos de selección para puestos de responsabilidad, establecer la medida de acción positiva: en igualdad e idoneidad de condiciones y competencia accederá la persona del género menos representado en dichos puestos.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Identificación de las posiciones con infrarrepresentación y comunicación a los responsables de dichas áreas/departamentos/unidades de negocio. Comunicado relacionado con el establecimiento de este criterio de selección/promoción interna a los implicados. Seguimiento específico de los procesos de selección desplegados por las áreas identificadas. Actualización de los informes donde se recogen los indicadores de género del área o departamento para la toma de decisiones en el caso de idoneidad de condiciones seleccionar a la menos representada en ese puesto. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 31 de diciembre de 2023 y durante la vigencia del plan.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Informes de seguimiento de la evolución de las posiciones con infrarrepresentación. Número de contrataciones (por hombres y mujeres infrarrepresentados), puestos y categorías 			

03 Acceso, Cobertura de Vacantes y Selección

3.2 Fomentar la presencia femenina en los colectivos con infrarrepresentación en el diagnóstico, estableciendo una cifra deseada de +5% respecto a la situación actual. Asegurar una presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

ACCIÓN 3.2.3.					
A igualdad de cumplimiento de los requisitos para el puesto donde la mujer este infrarrepresentada, se dará prioridad de contratación de mujeres.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> Identificación de las posiciones con infrarrepresentación y comunicación a los responsables de dichas áreas/departamentos/unidades de negocio. Comunicado relacionado con el establecimiento de este criterio de selección a los implicados. Seguimiento específico de los procesos de selección desplegados por las áreas identificadas. 		BAJO	MEDIO	ALTO	
		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A	
		RESPONSABLES		Recursos Humanos.	
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		Hasta el 31 de diciembre de 2023 y durante la vigencia del plan.	
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Informes de seguimiento de la evolución de las posiciones con infrarrepresentación. Número de mujeres contratadas en puestos y categorías en los que están infrarrepresentadas 			

03 Acceso, Cobertura de Vacantes y Selección

3.2 Fomentar la presencia femenina en los colectivos con infrarrepresentación en el diagnóstico, estableciendo una cifra deseada de +5% respecto a la situación actual. Asegurar una presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

ACCIÓN 3.2.4.					
Incluir en las ofertas de empleo mensajes que incentiven la participación de la mujer y que reflejen el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.					
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO	
	<ul style="list-style-type: none"> Identificar qué mensaje se quiere realizar. Incorporar a las ofertas los mensajes correspondientes. 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 31 de marzo de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Número de ofertas de empleos con los nuevos mensajes de compromiso. Ejemplos de ofertas de empleo que incentiven la participación de mujeres 			

03 Acceso, Cobertura de Vacantes y Selección

3.2 Fomentar la presencia femenina en los colectivos con infrarrepresentación en el diagnóstico, estableciendo una cifra deseada de +5% respecto a la situación actual. Asegurar una presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

hombres

ACCIÓN 3.2.5.					
Favorecer acuerdos con escuelas de formación profesional, universidades y centros formativos en las diferentes localidades donde la empresa está ubicada con el objetivo de fomentar la presencia de mujeres en posiciones de responsabilidad, técnicas o que tienen infrarrepresentación femenina.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> • Puesta en contacto con escuelas de formación profesional, universidades y centros formativos para conocer los posibles acuerdos. • Firmar un acuerdo y comunicación interna y externa de dicho acuerdo. • Poner en marcha los programas. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 31 de diciembre de 2023 y durante la vigencia del plan.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> • Firma de acuerdo. • Acciones realizadas. • Número de acuerdos realizados • Número de mujeres contratadas en puestos técnicos y/o de responsabilidad 			

03 Acceso, Cobertura de Vacantes y Selección

3.2 Fomentar la presencia femenina en los colectivos con infrarrepresentación en el diagnóstico, estableciendo una cifra deseada de +5% respecto a la situación actual. Asegurar una presencia equilibrada entre mujeres y hombres.

hombres

ACCIÓN 3.2.6.						
Sensibilizar a todos los que intervienen en los procesos de selección, extendiendo este compromiso con la equidad entre mujeres y hombres a empresas y consultoras de selección externas que participen en el proceso.						
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		BAJO	MEDIO	ALTO	
	<ul style="list-style-type: none"> Identificar los colectivos y personas que participan en los procesos de selección, así como sus funciones/responsabilidades dentro de este proceso. Desarrollar acciones formativas para conocer y evitar los estereotipos de género y sesgos inconscientes. Incorporar las acciones/contenidos al plan de formación anual. Comunicar a las personas a las que se dirige la formación de su objetivo y necesidad. Planificar las acciones dentro del plan anual de formación. 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A		
		RESPONSABLES		Responsable/s de Formación. Responsable/s de Selección.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		Hasta el 30 de junio de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO		DE	<ul style="list-style-type: none"> Evidencias del material o las acciones formativas. 			

04 Formación

4.1 Impulsar y favorecer el acceso a la formación para potenciar la igualdad de oportunidades.

ACCIÓN 4.1.1.						
Incorporar en el Plan de Formación acciones o intervenciones de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, y Conciliación de Vida personal y profesional.						
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar contenidos en función del tipo de acción formativa y colectivo al que va dirigido. • Incorporar las acciones/contenidos al plan de formación anual. • Comunicar a la plantilla de las acciones incorporadas, su objetivo y necesidad. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A		
		RESPONSABLES		Responsable/s de Formación		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		Hasta el 31 de marzo de 2023.		
		INDICADORES SEGUIMIENTO		DE		
		<ul style="list-style-type: none"> • Registro de la impartición de los contenidos y su impacto. • Número de acciones en materia de igualdad incluidas en el Plan de Formación 				

04 Formación

4.1 Impulsar y favorecer el acceso a la formación para potenciar la igualdad de oportunidades.

ACCIÓN 4.1.2.					
Elaborar un protocolo de reincorporación de personas en excedencia de larga duración (más de 6 meses), donde una vez reincorporada, se incluya la posibilidad de participar en cursos de formación para su actualización profesional, la oportunidad de concurrir a exámenes de capacitación y demás aspectos que se contemplen como necesarios. Todo ello con el objetivo para asegurar que a su vuelta dispongan de todos los recursos necesarios para optar a una promoción y que dicha excedencia tenga un impacto menor en su desarrollo profesional.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Dentro del documento de Onboarding, presente en Algeco agregar un apartado en donde se establezca un protocolo de reincorporación de personas en excedencia basada en motivos familiares. Estableciendo los objetivos, formas de aplicar y procedimientos a seguir para poder optar a las formaciones y reciclajes profesionales oportunos. Comunicación a la plantilla de esta nueva posibilidad. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos. Departamento de Formación y Desarrollo.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 30 de junio de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Procedimiento recogido en el documento. Comunicaciones a la plantilla. Nº de personas en excedencia (hombres y mujeres) que recibe formación 			

04 Formación

4.1 Impulsar y favorecer el acceso a la formación para potenciar la igualdad de oportunidades.

ACCIÓN 4.1.3.						
Garantizar el acceso a la información sobre cursos y planes de formación en igualdad de condiciones para mujeres y hombres en la empresa, se informará a la plantilla del plan de formación que se elabora anualmente.						
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Preparar las comunicaciones referentes a la formación. Comunicar a la plantilla 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A		
		RESPONSABLES		Recursos Humanos. Departamento de Formación y Desarrollo.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		Hasta el 30 de marzo de 2023.		
		INDICADORES DE SEGUIMIENTO		<ul style="list-style-type: none"> Número de comunicaciones realizadas. Medios de difusión e información utilizados 		

04 Formación

4.1 Impulsar y favorecer el acceso a la formación para potenciar la igualdad de oportunidades.

ACCIÓN 4.1.4.					
Garantizar la formación en horario laboral en función de las características de la acción formativa.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Revisar las formaciones dadas internamente y en las que se cuenta con proveedores externos. Comunicar a los proveedores que las formaciones tienen que ser dadas en horario laboral. Comunicar a la plantilla que la formación será dada en horario laboral. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos. Departamento de Formación y Desarrollo.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 30 de marzo de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Número de formaciones realizadas en horario laboral VS. Las realizadas fuera del horario laboral 			

04 Formación

4.1 Impulsar y favorecer el acceso a la formación para potenciar la igualdad de oportunidades.

ACCIÓN 4.1.5.					
Realizar formación para adaptación al puesto, si este ha experimentado cambios, en todos los supuestos como se viene realizando.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Identificar puestos que se hayan modificado situaciones. Formar a los ocupantes de aquellos puestos, que han sufrido modificaciones 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos. Departamento de Formación y Desarrollo.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Durante la vigencia del plan		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Número de puestos modificados. Número de hombres y mujeres formados. 			

04 Formación

4.1 Impulsar y favorecer el acceso a la formación para potenciar la igualdad de oportunidades.

ACCIÓN 4.1.6.						
Facilitar el acceso a la formación de las personas que ejerzan medidas de conciliación.						
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Comunicar a las personas con medidas de conciliación que pueden hacer formación. Fomentar formación que se adapte dentro de las posibilidades de aquellas personas acogidas a medidas. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A		
		RESPONSABLES		Recursos Humanos. Departamento de Formación y Desarrollo.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		Durante la vigencia del plan		
INDICADORES SEGUIMIENTO		DE		<ul style="list-style-type: none"> Número de personas que ejercen medidas de conciliación (hombres y mujeres) que hayan asistido a formaciones y número de horas. 		

04 Formación

4.2 Garantizar la formación en igualdad, estereotipos de género y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

ACCIÓN 4.2.1.						
Dar formación en materias de igualdad, estereotipos de género y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla.						
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar contenidos en función del tipo de acción formativa y colectivo al que va dirigido. Incorporar las acciones/contenidos al plan de formación anual. Comunicar a la plantilla de las acciones incorporadas, su objetivo y necesidad. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A		
		RESPONSABLES		Responsable/s de Formación		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		Hasta el 31 de diciembre de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO		DE	<ul style="list-style-type: none"> Registro de la impartición de los contenidos y su impacto. Número de personas (hombres y mujeres) formadas en igualdad de género 			

04 Formación

4.2 Garantizar la formación en igualdad, estereotipos de género y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

ACCIÓN 4.2.2.						
Dar formación específica en igualdad, estereotipos de género para los responsables de los procesos de selección, contratación, promoción, formación, comunicación y retribución de la compañía y la RLPT cuando exista.						
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar contenidos en función del tipo de acción formativa y colectivo al que va dirigido. • Incorporar las acciones/contenidos al plan de formación anual. • Comunicar a la plantilla de las acciones incorporadas, su objetivo y necesidad. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A		
		RESPONSABLES		Responsable/s de Formación. Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		Hasta el 31 de diciembre de 2023.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		<ul style="list-style-type: none"> • Registro de la impartición de los contenidos y su impacto. • Número de responsables de selección, promoción, formación, etc... formados en igualdad (hombres y mujeres) 				

04 Formación

4.2 Garantizar la formación en igualdad, estereotipos de género y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

ACCIÓN 4.2.3.				
Dar formación específica en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo a las personas que formen parte de la comisión instructora.				
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		
<ul style="list-style-type: none"> Proporcionar una formación específica relativa al Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo a todas las personas que conforman el Comité. 			BAJO	MEDIO
		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A
		RESPONSABLES		Recursos Humanos.
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		Hasta 30 de junio de 2023.
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas formadas (Hombres y mujeres). 		

04 Formación

4.2 Garantizar la formación en igualdad, estereotipos de género y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

ACCIÓN 4.2.4.					
Incluir formación en materias de igualdad, estereotipos de género y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo para las nuevas incorporaciones.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar contenidos en función del tipo de acción formativa y colectivo al que va dirigido. Comunicar a las incorporaciones la obligatoriedad de la formación, su objetivo y necesidad 			BAJO	MEDIO	ALTO
		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta 30 de diciembre de 2023 y durante la vigencia del plan.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Registro de la impartición de los contenidos y su impacto Número de nuevas incorporaciones (hombres y mujeres) que reciben formación en igualdad 			

05 Promoción y Desarrollo

5.1 Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y desarrollo, basados en criterios objetivos y sin discriminación.

ACCIÓN 5.1.1.					
Creación de un programa de desarrollo de competencias técnicas y habilidades dentro de la organización, poniendo el foco en la promoción de mujeres para favorecer su evolución dentro de la organización, dotándoles de herramientas para optar a puestos de mayor responsabilidad.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Identificación de aquellas áreas/departamento y unidades en las que exista infrarrepresentación de género en las posiciones de mayor responsabilidad (por debajo del 40%). Desarrollar contenidos en función del tipo de acción formativa y colectivo al que va dirigido. Incorporar las acciones/contenidos al plan de formación anual. Comunicar a la plantilla de las acciones incorporadas, su objetivo y necesidad. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Responsable/s de Formación.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 31 de diciembre de 2023 y durante la vigencia del plan.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Registro de la impartición de los contenidos y su impacto. Presentación del Programa Número de mujeres que promocionan tras su participación en el Programa 			

05 Promoción y Desarrollo

5.1 Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y desarrollo, basados en criterios objetivos y sin discriminación.

ACCIÓN 5.1.2.						
Revisar el lenguaje de las promociones y de las comunicaciones que se realicen para los procesos de promoción para que tengan perspectiva de género.						
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN				
<ul style="list-style-type: none"> Revisar el actual proceso de promoción. Revisar las prácticas existentes y comprobar que se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista. Así como la existencia del compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Realizar los cambios y correcciones pertinentes. 			BAJO	MEDIO	ALTO	
		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A		
		RESPONSABLES		Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		Hasta el 31 de octubre de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Proceso de promoción. Comunicaciones que se llevan a cabo. Ejemplos de promociones con perspectiva de género 				

05 Promoción y Desarrollo

5.1 Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y desarrollo, basados en criterios objetivos y sin discriminación.

ACCIÓN 5.1.3.						
Revisar que se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista en las ofertas de promoción.						
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Revisar y actualizar el lenguaje utilizado en las ofertas de promoción. Realizar los cambios y correcciones pertinentes. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A		
		RESPONSABLES		Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		Hasta el 31 de julio de 2023.		
		INDICADORES SEGUIMIENTO		DE		
		<ul style="list-style-type: none"> Ofertas de promoción. 				

05 Promoción y Desarrollo

5.1 Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y desarrollo, basados en criterios objetivos y sin discriminación.

ACCIÓN 5.1.4.					
Revisar que los requisitos solicitados para el puesto se ajustan a las necesidades del mismo, es decir, se adecuan a las funciones a desarrollar.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> Revisar los requisitos de promoción de personal de todos los puestos de trabajo que sean susceptibles de promoción. Actualizar aquellos requisitos que sean necesarios para adecuarse a las funciones de dichos puestos de trabajo. Informar a la plantilla sobre la adaptación de los requisitos solicitados para las promociones. 			BAJO	MEDIO	ALTO
		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 31 de julio de 2023 y durante la vigencia del plan.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Procedimiento de promoción. Adaptación de los requisitos de promoción. 			

05 Promoción y Desarrollo

5.1 Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y desarrollo, basados en criterios objetivos y sin discriminación.

ACCIÓN 5.1.5.				
Tratar de priorizar que el personal interno tiene prioridad de acceso a la promoción, y asegurar que estas llegan tanto a mujeres como a hombres de la plantilla.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Identificación de las posiciones susceptibles de promoción interna. Comunicar sobre el establecimiento de los criterios de promoción interna. Seguimiento específico de los procesos de promoción de aquellas posiciones de responsabilidad. 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 30 de septiembre de 2023 y durante la vigencia del plan.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Informes de seguimiento de la evolución de las promociones internas, con indicadores de género. 		

05 Promoción y Desarrollo

5.2 Fomentar la presencia femenina en los colectivos con infrarrepresentación en el diagnóstico, estableciendo una cifra deseada de +5% respecto a la situación actual.

ACCIÓN 5.2.1.				
En las promociones se dará prioridad a la cobertura interna de las vacantes siempre que se cumplan con los requisitos establecidos en las correspondientes descripciones de puestos, acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> • Informar a las personas encargadas de los procesos de promoción interna sobre la necesidad de dar prioridad a la cobertura interna de vacantes. • Comunicar sobre el establecimiento de los criterios de promoción a la plantilla. 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 31 de diciembre de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de seguimiento de la cobertura interna de las vacantes. 		

05 Promoción y Desarrollo

5.2 Fomentar la presencia femenina en los colectivos con infrarrepresentación en el diagnóstico, estableciendo una cifra deseada de +5% respecto a la situación actual.

ACCIÓN 5.2.2.					
Análisis del perfil de mujeres de la compañía para motivarlas a la presentación de las vacantes para su promoción profesional.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Revisar los perfiles de mujeres que se encuentran en posiciones de responsabilidad y/o susceptibles de promoción interna. Llevar a cabo campañas de sensibilización sobre la necesidad de promoción interna femenina. Seguimiento de los procesos de promoción de aquellas posiciones susceptibles de promoción femenina. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 30 de junio de 2023 y durante la vigencia del plan.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Informe de seguimiento de la evaluación de las posiciones de promoción interna. Campañas de sensibilización realizadas Número de mujeres que promocionan por puesto y categoría 			

05 Promoción y Desarrollo

5.2 Fomentar la presencia femenina en los colectivos con infrarrepresentación en el diagnóstico, estableciendo una cifra deseada de +5% respecto a la situación actual.

ACCIÓN 5.2.3.				
Asegurar una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los procesos de promoción a igualdad de condiciones.				
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Revisar el tanto por ciento de género en los candidat@s a promoción. Seguimiento de los procesos de promoción de aquellas posiciones susceptibles de promoción femenina. 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
	RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
	TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 30 de junio de 2023 y durante la vigencia del plan.		
	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Informe de seguimiento de la evaluación de las posiciones de promoción interna por género. 		

06 Retribución y Auditoría Salarial

6.1 Garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito de la Retribución para trabajos de igual valor.

ACCIÓN 6.1.1.					
ACCIÓN 6.1.2.					
Realizar estudios analíticos sobre la retribución de los puestos de igual valor basado en los criterios establecidos por la herramienta de valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Igualdad, que permita identificar a mayor detalle los puntos de inequidad concretos sobre los que actuar y revisar periódicamente su evolución e incluye la perspectiva de género.					
		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Revisión de todos los criterios, bases y/o protocolos relacionados con la retribución (ya sea en general o de alguno de sus conceptos retributivos, especialmente el de mejora voluntaria). Debatir con la comisión de Seguimiento posibles modificaciones de criterios para garantizar la igualdad retributiva. Implementar medidas para que la retribución responda a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Responsable/s de Compensación.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 31 de abril de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de conceptos retributivos Registro Salarial anual 			

06 Retribución y Auditoría Salarial

PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de los conceptos retributivos existentes identificando aquellos en los que pudiera existir una diferencia en términos de género y trabajos de igual valor. • Revisión de la naturaleza de los conceptos en los que puede influir la compañía y análisis de en función de qué se retribuyen, para garantizar que no se está realizando ningún tipo de discriminación en los criterios de valoración de los mismos. • En aquellos casos que aplique, crear planes de acción para la reducción de esas diferencias. • Difundir el compromiso de mejora, desde la perspectiva de género, en el aspecto retributivo a toda la plantilla. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Responsable/s de Compensación.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 31 de diciembre de 2023.		
		INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar los conceptos retributivos. • Resultados de la Valoración de Puestos realizada 	

06 Retribución y Auditoría Salarial

6.1 Garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito de la Retribución para trabajos de igual valor.

ACCIÓN 6.1.3.					
Realizar un estudio salarial anual de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por Grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción. Se empezará por los puestos donde se han detectado diferencias salariales entre mujeres y hombres del grupo IV.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Recopilar todos los datos necesarios para llevar a cabo el estudio desde la perspectiva de género. Realizar un diagnóstico a determinada fecha de la situación retributiva de la empresa de acuerdo a la normativa vigente. Analizar los criterios para su percepción. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Responsable/s de Compensación.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 30 de abril de 2023, coincidiendo con la revisión salarial de cada año.		
		INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Datos de análisis realizados Registro Salarial anual 	

06 Retribución y Auditoría Salarial

6.1 Garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito de la Retribución para trabajos de igual valor.

ACCIÓN 6.1.4.					
En caso de detectarse desigualdades no justificadas, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar planes de actuación para la corrección de las posibles desigualdades retributivas identificadas. Contar con un sistema de seguimiento y de implementación de mejora a partir de los resultados obtenidos. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Responsable/s de Compensación.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 30 de septiembre de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Plan de acción realizado. Datos de mejoras en diferencias retributivas. 			

06 Retribución y Auditoría Salarial

6.1 Garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito de la Retribución para trabajos de igual valor.

ACCIÓN 6.1.5.					
Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables no excepcionales.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Revisar todos los criterios que definen los complementos salariales y extrasalariales, y modificar de tal manera que garantice un sistema retributivo transparente, basado en la objetividad de criterios. Difundir el compromiso de mejora, desde la perspectiva de género, en el aspecto retributivo a toda la plantilla. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Responsable/s de Compensación.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 30 de septiembre de 2023.		
		INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Registro retributivo. Disminución de las diferencias retributivas entre hombres y mujeres. Medios de difusión utilizados 	

06 Retribución y Auditoría Salarial

6.1 Garantizar la igualdad de oportunidades en el ámbito de la Retribución para trabajos de igual valor.

ACCIÓN 6.1.6.					
Garantizar que existe un presupuesto anual para la reducción de la brecha y su aplicación a los casos que se puedan detectar de brecha salarial.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> • Determinar el presupuesto anual para la reducción de la brecha. • Definir para cada año en que puestos se irán corrigiendo o mejorar para disminuir las diferencias. • Aplicar las correcciones 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Responsable/s de Compensación.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Durante la vigencia del plan		
		INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> • Número de puestos a los que se le ha mejorado la brecha. • Número de hombres y mujeres a los que ha afectado 	

07 Ejercicio corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

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

ACCIÓN 7.1.1.					
Establecer medidas de sensibilización y divulgación que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de hombres y mujeres y que conciencien a ellos sobre la corresponsabilidad, evitando que la maternidad sea una desventaja profesional.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Plan de comunicación. Despliegue de las medidas. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 31 de diciembre de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Constancia de pantallas de los formatos elegidos para divulgar las medidas adoptadas. 			

07 Ejercicio corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

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

ACCIÓN 7.1.2.						
Establecer medidas de mejora a los derechos legalmente reconocidos y actualmente vigentes en ALGECO: Extender los derechos de conciliación a las parejas de hecho inscritas en el Registro de Parejas Estables no Casadas.						
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Elección del mecanismo a utilizar para conceder dichos derechos y las normas de uso. Comunicación sobre el derecho y su uso a la plantilla. Analizar las sugerencias. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A		
		RESPONSABLES		Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		Hasta el 31 de octubre de 2023.		
		INDICADORES DE SEGUIMIENTO		<ul style="list-style-type: none"> Informe de seguimiento. Comunicación a la plantilla. 		

07 Ejercicio corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

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

ACCIÓN 7.1.3.					
Establecer medidas de mejora a los derechos legalmente reconocidos y actualmente vigentes en ALGECO: Testar el grado de necesidad de las medidas de conciliación y que se recogen a continuación. Utilizar los permisos retribuidos vigentes por el tiempo imprescindible para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Elección del mecanismo a utilizar y las normas de uso. Comunicación sobre dicho derecho y su uso a la plantilla. Analizar las sugerencias. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 30 de junio de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Informe de seguimiento de las personas trabajadoras acogidas a dicho derecho. 			

07 Ejercicio corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

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

ACCIÓN 7.1.4.						
Establecer medidas de mejora a los derechos legalmente reconocidos y actualmente vigentes en ALGECO: Estudiar el utilizar permisos retribuidos vigentes para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores de 16 años.						
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> • Estudio de la medida. • Incorporación de la medida de conciliación. • Publicar y comunicar, la existencia de dicha medida y su contenido. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A		
		RESPONSABLES		Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		Hasta el 31 de octubre de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO		DE		<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas que se acogen a la medida de conciliación. • Comunicación a la plantilla. 		

07 Ejercicio corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

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

ACCIÓN 7.1.5.					
Establecer medidas de mejora a los derechos legalmente reconocidos y actualmente vigentes en ALGECO: Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas será permiso no retribuido o recuperable. (En aquellos casos en que las horas sean inferiores a las recogidas en este punto).					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación de la medida de conciliación. • Incorporación de la medida. • Comunicación a toda la plantilla. • Despliegue de dicha medida. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 30 de marzo de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas que se acogen a la medida de conciliación. • Informe de seguimiento. 			

07 Ejercicio corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

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

ACCIÓN 7.1.6.					
Establecer medidas de mejora a los derechos legalmente reconocidos y actualmente vigentes en ALGECO: Se garantiza que los incentivos y gratificaciones no se verán perjudicados por el ejercicio de los derechos de conciliación a que se acojan las personas trabajadoras.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación de la de la medida. • Incorporación de la medida a los demás derechos de conciliación. • Comunicación a toda la plantilla. • Analizar las posibles sugerencias que puedan surgir. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 30 de junio de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas que se acogen a dicha medida de conciliación. 			

07 Ejercicio corresponsable de Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

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

ACCIÓN 7.1.7.					
Establecer medidas de mejora a los derechos legalmente reconocidos y actualmente vigentes en ALGECO: Las personas trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Elección del mecanismo a utilizar para garantizar dichos derechos. Comunicación sobre los derechos de conciliación existentes y su uso a la plantilla. Analizar las sugerencias. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 31 de mayo de 2023.		
		INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Informe de seguimiento. Comunicación a la plantilla. 	

07 Ejercicio corresponsable de Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

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

ACCIÓN 7.1.8.					
Establecer medidas de mejora a los derechos legalmente reconocidos y actualmente vigentes en ALGECO: La acumulación del permiso del cuidado del lactante se podrá hacer en jornadas completas de hasta 15 días hábiles.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Garantizar que se cumple con dicha medida de conciliación. Publicar y comunicar, la existencia de dicha medida y su contenido. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 30 de marzo de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo del programa de teletrabajo y trabajo a distancia. Comunicación a la plantilla. 			

07 Ejercicio corresponsable de Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

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

ACCIÓN 7.1.9.						
Establecer medidas de mejora a los derechos legalmente reconocidos y actualmente vigentes en ALGECO: Garantizar que las personas que se acogan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenados el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.						
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Creación de material destinado a la divulgación y sensibilización, (jornadas, videos, infografías, cartelería, intranet...). Plan de comunicación a los hombres de la plantilla. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A		
		RESPONSABLES		Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		Hasta el 31 de febrero de 2023.		
		INDICADORES DE SEGUIMIENTO		<ul style="list-style-type: none"> Número de hombres que se acogen a las medidas de conciliación. Plan de comunicación. 		

07 Ejercicio corresponsable de Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

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

ACCIÓN 7.1.10.						
Establecer medidas de mejora a los derechos legalmente reconocidos y actualmente vigentes en ALGECO: Continuar con el desarrollo de programa de teletrabajo y trabajo a distancia.						
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Aprobación de la medida. Incorporación de la nueva medida de conciliación. Publicar y comunicar, la existencia de dicha medida y su contenido. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A		
		RESPONSABLES		Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		Hasta el 31 de febrero de 2023.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		<ul style="list-style-type: none"> Número de personas que se acogen a la medida de conciliación. Comunicación a la plantilla. 				

07 Ejercicio corresponsable de Derechos de la Vida Personal, Familiar y

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

ACCIÓN 7.1.11.					
Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Creación de material destinado a la divulgación y concienciación sobre el uso de los medios tecnológicos para evitar desplazamientos y viajes de trabajo, (videos, infografías, intranet...). Plan de comunicación. Despliegue de la medida. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 31 de octubre de 2023.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas que se acogen a la medida de conciliación. Informe de seguimiento. 				

07 Ejercicio corresponsable de Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

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

ACCIÓN 7.1.12.					
Potenciar el uso de los medios tecnológicos que eviten los desplazamientos y viajes de trabajo.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> • Creación de material destinado a la divulgación y concienciación sobre el uso de los medios tecnológicos para evitar desplazamientos y viajes de trabajo, (videos, infografías, intranet...). • Plan de comunicación. • Despliegue de la medida. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 31 de octubre de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de seguimiento. 			

07 Ejercicio corresponsable de Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

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

ACCIÓN 7.1.13.						
Favorecer la flexibilidad horaria a personas trabajadoras con hijos o hijas con discapacidad reconocida oficialmente superior al 33%, sin derecho a prestación y que no realicen actividad retribuida de ningún tipo.						
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> • Determinación de los casos. • Comunicación y despliegue de la medida. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A		
		RESPONSABLES		Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		Hasta el 31 de octubre de 2023.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		<ul style="list-style-type: none"> • Informe de seguimiento. 				

07 Ejercicio corresponsable de Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

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

ACCIÓN 7.1.14.					
En las jubilaciones parciales, priorizar que la relevista sea una mujer, a igualdad de cumplimiento de los requisitos para el puesto y posibilidad de maximizar la concentración de las horas que resten por trabajar hasta la jubilación total en el mínimo tiempo posible.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Aprobación de la medida. Incorporación de la nueva medida de conciliación. Publicar y comunicar, la existencia de dicha medida y su contenido. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 31 de julio de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Informe de seguimiento. 			

07 Ejercicio corresponsable de Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

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

ACCIÓN 7.1.15.						
Licencia no retribuida para las personas trabajadoras para acompañar a su cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en correspondiente registro oficial a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo y previa justificación.						
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Aprobación de la medida. Incorporación dicha medida de conciliación al catálogo. Comunicación a toda la plantilla. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A		
		RESPONSABLES		Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		Hasta el 30 de junio de 2023.		
		INDICADORES SEGUIMIENTO		DE		
		<ul style="list-style-type: none"> Número de personas que se acogen a la medida de conciliación. 				

07 Ejercicio corresponsable de Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

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

ACCIÓN 7.1.16.					
Licencia no retribuida de hasta 15 días naturales, en caso de fallecimiento o accidente grave de la otra persona progenitora, si convivían con éste menores de 14 años a cargo de la persona trabajadora.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> Aprobación de la medida. Incorporación de la nueva medida de conciliación. Publicar y comunicar, la existencia de dicha medida y su contenido. 		BAJO	MEDIO	ALTO	
		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES			N/A
		RESPONSABLES			Recursos Humanos.
		TIEMPO DE EJECUCIÓN			Hasta el 31 de octubre de 2023.
INDICADORES SEGUIMIENTO DE		<ul style="list-style-type: none"> Número de personas que se acogen a la medida de conciliación. 			

07 Ejercicio corresponsable de Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

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

ACCIÓN 7.1.17.			
Posibilidad de unir las vacaciones al permiso por nacimiento de hijo o hija siempre que lo permita la organización del trabajo.			
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	
ACCIÓN 7.1.18.		BAJO	MEDIO
		ALTO	
		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A
<ul style="list-style-type: none"> Aprobación de la medida. Incorporación de la nueva medida de conciliación. Publicar y comunicar, la existencia de dicha medida y su contenido. 		RESPONSABLES	Recursos Humanos.
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 31 de octubre de 2023.
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas que se acogen a la medida de conciliación. Comunicación a la plantilla. 	

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

07 Ejercicio corresponsable de Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

Licencia no retribuida de hasta 10 días naturales para trámites de adopción internacional.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> • Aprobación de la medida de conciliación. • Incorporación de la medida. • Comunicación a toda la plantilla. • Despliegue de dicha medida. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 31 de julio de 2023.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas que se acogen a la medida de conciliación. • Informe de seguimiento. 				

07 Ejercicio corresponsable de Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

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

ACCIÓN 7.1.19.					
Posibilidad de utilizar el permiso retribuido por hospitalización en los términos establecidos convencionalmente de manera discontinua mientras dure la misma.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Elección del mecanismo a utilizar para conceder dicho permiso y las normas de uso. Comunicación sobre dicho derecho y su uso a la plantilla. Analizar las sugerencias. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 31 de octubre de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Informe de seguimiento. Comunicación a la plantilla. 			

08 Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo

8.1 Establecer los protocolos y medidas de prevención, detección y actuación de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo y en base a los últimos cambios normativos

ACCIÓN 8.1.1					
Establecer el protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo que además incluya las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, y difundirlo al total de la plantilla.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> • Crear un protocolo que proporcione una respuesta temprana, eficaz y ejemplar ante casos de acoso en el trabajo. • Difundir a toda la plantilla el protocolo. • Crear un correo para atender situaciones de acoso dentro de la empresa. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos. Departamento de Comunicación.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 30 de junio de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> • Creación del protocolo y su publicación. • Medios de difusión utilizados 			

08 Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo

8.1 Establecer los protocolos y medidas de prevención, detección y actuación de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo y en base a los últimos cambios normativos

ACCIÓN 8.1.2					
Impartir formación a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de Acoso sexual y/o por Razón de Sexo en el Trabajo para desempeñar con éxito sus funciones.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Celebrar jornadas formativas anuales para las personas con cometidos específicos en la materia, con el fin de actualizar conocimientos y estrategias para la prevención y la respuesta contra el acoso sexual y/o por razón de género. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Responsable/s de Formación.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 31 de diciembre de 2023.		
		INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Registro de la impartición de la formación. Número de personas formadas (hombres y mujeres) 	

08 Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo

8.1 Establecer los protocolos y medidas de prevención, detección y actuación de Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo y en base a los últimos cambios normativos

ACCIÓN 8.1.3					
Presentar a la Comisión de seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual y por razón de sexo y su resolución, así como el número de denuncias presentadas,					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Definir cómo compilar esos datos, indicando el número de casos y el procedimiento realizado, siempre de forma anónima. Informar a la comisión de seguimiento anualmente del número de casos. Posterior evaluación de los casos tratados para establecer líneas de mejora, en el caso que se considere necesario. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Responsable/s de RRHH		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 31 de diciembre de 2023.		
		INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Presentación de informes anónimos de casos. Número de casos por tipo de acoso (hombres y mujeres) 	

08 Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo

8.2 Establecer medidas de prevención para evitar situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo

ACCIÓN 8.2.1.					
Realizar un diagnóstico previo de la situación real de mujeres y hombres en la empresa a través de una encuesta de valoración del clima laboral y/o riesgos psicosociales.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar las preguntas que van a componer la encuesta de valoración del clima laboral y/o riesgos psicosociales. • Establecer los indicadores de seguimiento de la valoración. • Llevar a cabo un análisis de los resultados de la encuesta de valoración. • Elaborar un análisis a través de los resultados de la situación real de mujeres y hombres dentro de la Organización. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 31 de diciembre de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados de la encuesta de valoración del clima laboral y/o riesgos psicosociales. • Informe del análisis del diagnóstico de la situación real de mujeres y hombres. 			

08 Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo

8.2 Establecer medidas de prevención para evitar situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo

ACCIÓN 8.2.2.					
Realizar un proceso de acogida y seguimiento del personal de nuevo ingreso que favorezca su integración y evite el aislamiento.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> • Determinar el proceso de acogida y acompañamiento a las nuevas incorporaciones. • Determinar mensajes claves a transmitir. • Seleccionar a referentes para esas nuevas incorporaciones • Comunicar a la plantilla 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Responsable/s de RR.LL.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 31 de marzo de 2023.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Número de hombres y mujeres, que han pasado por el nuevo proceso de acogida y seguimiento 				

09 Salud Laboral con perspectiva de género

9.1 Establecer medidas enfocadas a la prevención de riesgos asociados al embarazo o la lactancia.

ACCIÓN 9.1.1.					
Crear y difundir un Procedimiento de Gestión de Riesgos durante el Embarazo y la Lactancia en el que se especifique a las mujeres embarazadas cómo comunicarlo, cuáles son sus derechos durante ese periodo, etc.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> • Redactar el procedimiento. • Comunicar a la plantilla • Publicarlo y acceso continuo. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Depto. de Seguridad Laboral		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 31 de marzo de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> • Creación del procedimiento. • Número de personas que han recibido la información 			

09 Salud Laboral con perspectiva de género

9.1 Establecer medidas enfocadas a la prevención de riesgos asociados al embarazo o la lactancia.

ACCIÓN 9.1.2.					
Difusión de un Procedimiento de Gestión de Riesgos durante el Embarazo y la Lactancia a toda la plantilla.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Comunicar a la plantilla de su existencia. Publicarlo y acceso continuo. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Depto. de Seguridad Laboral.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 31 de marzo de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de riesgos. Creación del procedimiento. Número de personas que han recibido la información Medios de difusión utilizados 			

09 Salud Laboral con perspectiva de género

9.1 Establecer medidas enfocadas a la prevención de riesgos asociados al embarazo o la lactancia.

ACCIÓN 9.1.3.					
Seguimiento del cumplimiento del Procedimiento de Gestión de Riesgos durante el Embarazo y la Lactancia y se informará a la Comisión de Seguimiento.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Plantilla de recogida de información de número de mujeres que han solicitado la activación del procedimiento. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Depto. de Seguridad Laboral		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 31 de marzo de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Número de mujeres que han solicitado activación del procedimiento. Número de mujeres que han necesitado alguna adaptación de puesto, etc. 			

09 Salud Laboral con perspectiva de género

9.2 Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales.

ACCIÓN 9.2.1.					
Disponer de un informe de siniestralidad y de los KPIs de salud laboral desagregado por sexos y por categoría.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> • Determinar que kpis se quieren recoger. • Determinar la metodología de recolección de la información. • Recoger y analizar la información anualmente. • Informe anual. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Depto. de Seguridad Laboral		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 31 de Septiembre de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> • Informe anual de siniestralidad. • Datos cuantitativos de hombres y mujeres en siniestralidad y aquellos kpis determinados. 			

09 Salud Laboral con perspectiva de género

9.2 Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales

ACCIÓN 9.2.2.					
Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> • Establecer indicadores de género que se puedan incorporar a la recogida de datos. • Valorar dichos indicadores e incorporarlos en la recogida de datos. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Depto. de Seguridad Laboral		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta 31 de marzo de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> • Recogida de datos. 			

09 Salud Laboral con perspectiva de género

9.2 Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales

ACCIÓN 9.2.3.						
Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.						
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Llevar a cabo un análisis de los reconocimientos médicos actuales. Comunicar e informar a las personas encargadas de realizar los reconocimientos médicos sobre la importancia de la perspectiva de género. Analizar las sugerencias que puedan surgir. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A		
		RESPONSABLES		Depto. de Seguridad Laboral		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		Hasta 30 de junio de 2023.		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		<ul style="list-style-type: none"> Adaptación de los reconocimientos médicos. 				

09 Salud Laboral con perspectiva de género

9.2 Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales

ACCIÓN 9.2.4.					
Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Análisis de las campañas actuales sobre seguridad y bienestar. Llevar a cabo las mejoras oportunas para incorporar la perspectiva de género en dichas campañas. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Depto. de Seguridad Laboral.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 30 de junio de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Nuevas campañas sobre seguridad y bienestar con perspectiva de género. Impacto de dichas campañas en la plantilla. 			

10 Infrarrepresentación Femenina

10.1 Impulsar la visibilidad, oportunidades de crecimiento y desarrollo femenino en aquellas áreas o aspectos del ámbito organizacional en los que la mujer se encuentre infrarrepresentada

ACCIÓN 10.1.1.						
Realizar un análisis en profundidad que permita identificar las causas de la infrarrepresentación femenina en aquellas áreas, puestos, delegaciones, etc, en las que se esté produciendo.						
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar la infrarrepresentación. • Definir las causas. • Comunicar los resultados a la Comisión de Igualdad. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A		
		RESPONSABLES		Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		Hasta el 31 de diciembre de 2023		
INDICADORES SEGUIMIENTO		DE		<ul style="list-style-type: none"> • Creación del programa y número de personas que forman parte del mismo. • Resultados del análisis realizado • Causas de infrarrepresentación detectadas 		

10 Infrarrepresentación Femenina

10.1 Impulsar la visibilidad, oportunidades de crecimiento y desarrollo femenino en aquellas áreas o aspectos del ámbito organizacional en los que la mujer se encuentre infrarrepresentada

ACCIÓN 10.1.2.						
Ofrecer programas de desarrollo especialmente orientados a las mujeres de la plantilla, con el fin de proyectar su carrera profesional, y así contribuir a incrementar su reconocimiento y visibilidad en la organización.						
PASOS A SEGUIR	PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		BAJO	MEDIO	ALTO	
	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar la posibilidad de crear programas de desarrollo. • Definir, diseñar y planificar el programa. • Evaluar a las profesionales que puedan formar parte de él. • Desarrollar el programa. • Revisar la evolución de las participantes. 	RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A		
		RESPONSABLES		Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		Hasta 30 de diciembre de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> • Creación del programa y número de personas que forman parte del mismo. 				

10 Infrarrepresentación Femenina

10.1 Impulsar la visibilidad, oportunidades de crecimiento y desarrollo femenino en aquellas áreas o aspectos del ámbito organizacional en los que la mujer se encuentre infrarrepresentada

ACCIÓN 10.1.3.					
Identificar el talento femenino en la organización para potenciar su desarrollo y promoción a posiciones de mayor nivel de responsabilidad.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Definir y diseñar un proceso de identificación de talento femenino en la organización. Crear acciones específicas con el talento femenino identificado, e incluirlas en un programa de desarrollo. Dar seguimiento a dichas acciones y evaluar la evolución de las empleadas en la organización. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES	N/A		
		RESPONSABLES	Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN	Hasta el 30 de diciembre de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Informe relativo al talento femenino identificado y documentación de las acciones realizadas. 			

10 Infrarrepresentación Femenina

10.2 Fomentar la presencia femenina en los grupos de trabajo/departamentos con infrarrepresentación en el diagnóstico, estableciendo una cifra deseada de +5% respecto a la situación actual.

ACCIÓN 10.2.1.				
Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales				
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		
		BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> • Recolección de datos cuantitativos anualmente de la plantilla de la empresa. • Analizar por hombres y mujeres datos de puestos y categorías. • Comparar evolución con años anteriores 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		
		N/A		
		RESPONSABLES		
		Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		
		Vigencia del plan		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> • Datos comparativos (evolución) de hombres y mujeres, en puestos y categorías. 		

10 Infrarrepresentación Femenina

10.2 Fomentar la presencia femenina en los grupos de trabajo/departamentos con infrarrepresentación en el diagnóstico, estableciendo una cifra deseada de +5% respecto a la situación actual.

ACCIÓN 10.2.2.						
Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres						
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Revisión de las políticas de la organización con perspectiva de género, donde se identifiquen si hay barreros o elementos que puedan dificultar la plena igualdad. Adaptar, modificar o mejorar, aquello que sea detectado en el paso anterior. Comunicar a la plantilla. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A		
		RESPONSABLES		Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		Hasta 30 de junio de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO		DE		<ul style="list-style-type: none"> Informe de evaluación de políticas. Modificaciones o mejoras a las políticas. Número de comunicaciones de las modificaciones (si existiesen). Datos comparativos (evolución promoción) de hombres y mujeres, en puestos y categorías Barreras detectadas, en su caso 		

10 Infrarrepresentación Femenina

10.2 Fomentar la presencia femenina en los grupos de trabajo/departamentos con infrarrepresentación en el diagnóstico, estableciendo una cifra deseada de +5% respecto a la situación actual.

ACCIÓN 10.2.3.						
Identificar los obstáculos encontrados para contar con candidaturas femeninas y realizar un plan de acción para corregirlo, con especial atención a las posiciones de montaje.						
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Analizar e Identificar los obstáculos encontrados para contar con candidaturas femeninas. Crear un plan de acción específico para corregirlo (a corto y medio plazo). Comunicarlo a la plantilla. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A		
		RESPONSABLES		Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		Hasta el 30 de diciembre de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO		DE	<ul style="list-style-type: none"> Plan de acción específico. Comunicación a la plantilla. Obstáculos encontrados 			

10 Infrarrepresentación Femenina

10.2 Fomentar la presencia femenina en los grupos de trabajo/departamentos con infrarrepresentación en el diagnóstico, estableciendo una cifra deseada de +5% respecto a la situación actual.

ACCIÓN 10.2.4.						
<p>Buscar candidaturas de mujeres en áreas o dptos. masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas (CV de mujeres para que los tengamos en cuenta para futuras vacantes).</p>						
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Contactar con centros de enseñanzas y formativos, para crear alianzas, haciendo especial énfasis en aquellas posiciones infrarrepresentadas. Al tener una vacante, comunicarlo y solicitar CV de mujeres. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A		
		RESPONSABLES		Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		Hasta el 30 de diciembre de 2023.		
		INDICADORES SEGUIMIENTO		DE		
		<ul style="list-style-type: none"> Número de alianzas creadas. Número de mujeres presentadas y selecciones provenientes de dichos acuerdos. Número de mujeres contratadas 				

10 Infrarrepresentación Femenina

10.2 Fomentar la presencia femenina en los grupos de trabajo/departamentos con infrarrepresentación en el diagnóstico, estableciendo una cifra deseada de +5% respecto a la situación actual.

ACCIÓN 10.2.5.					
Seguimiento incorporaciones en posiciones de montaje en las que la mujer está infrarrepresentada.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> Identificar aquellas posiciones de obras con infrarrepresentación de mujeres. Identificar aquellas donde por características es más probable la incorporación de mujeres. Revisar el histórico de este aspecto 		BAJO	MEDIO	ALTO	
		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES			N/A
		RESPONSABLES			Recursos Humanos.
		TIEMPO DE EJECUCIÓN			Vigencia del plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		<ul style="list-style-type: none"> Informe de seguimiento de puestos de obras, por hombres mujeres , teniendo en cuenta la plantilla actual e incorporaciones. 			

11 Protección de Víctimas de Violencia de Género

11.1 Comunicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.

ACCIÓN 11.1.1.				
Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad recogidas en la Guía Integral para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.				
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		
		BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Investigar y analizar los derechos reconocidos en la actualidad para las víctimas de violencia de género. Diseñar y redactar los comunicados pertinentes. Divulgar a toda la plantilla través de los canales de comunicación interna dichos derechos. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		
		N/A		
		RESPONSABLES		
		Recursos Humanos. Departamento de Comunicación.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		
		Hasta el 30 de diciembre de 2023		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Comunicados realizados. Medios de comunicación y difusión utilizados. 		

11 Protección de Víctimas de Violencia de Género

11.1 Comunicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección

ACCIÓN 11.1.2.				
Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección, según el protocolo Integral para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.				
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		
		BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Fomentar una detección temprana de los casos de mujeres víctimas de violencia de género y adopción de medidas de adaptación de jornada en los momentos iniciales del procedimiento judicial, desde la existencia de orden de protección. Reducir la jornada, conforme el protocolo y sus normas de uso.. Poner a disposición de las víctimas de violencia de género, en caso de solicitarse, de servicios de apoyo psicológico, por parte de Algeco. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		
		N/A		
		RESPONSABLES		
		Recursos Humanos.		
		Responsable/s de PRL.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		
		Hasta el 31 de agosto de 2023.		
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Protocolos de actuación y número de casos gestionados. 		

11 Protección de Víctimas de Violencia de Género

11.1 Comunicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección

ACCIÓN 11.1.3.					
Realizar algún acto o campaña para dar visibilidad al Día Internacional contra la Violencia de Género.					
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN			
<ul style="list-style-type: none"> Determinar y crear el contenido de las sesiones informativas y el modo de presentación. Difundir la realización de dichas sesiones y actos de sensibilización. Celebrar la sesión según el calendario. 		BAJO	MEDIO	ALTO	
		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES			N/A
		RESPONSABLES			Recursos Humanos.
		TIEMPO DE EJECUCIÓN			Cada 12 meses.
INDICADORES SEGUIMIENTO	DE	<ul style="list-style-type: none"> Actos o campaña realizada. Impacto de dichos actos y campaña. 			

11 Protección de Víctimas de Violencia de Género

11.1 Comunicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección

ACCIÓN 11.1.4.						
Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc... para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, según el Protocolo Integral para la protección de las mujeres víctimas de la violencia de género.						
PASOS A SEGUIR		PRIORIDAD DE LA ACCIÓN		BAJO	MEDIO	ALTO
<ul style="list-style-type: none"> Llevar a cabo un análisis de las asociaciones, ayuntamientos, organizaciones, etc que pueden tener una bolsa de empleo con mujeres víctimas de violencia de género. Incorporar dicha colaboración en el proceso de selección. 		RELACIÓN CON OTRAS ACCIONES		N/A		
		RESPONSABLES		Recursos Humanos.		
		TIEMPO DE EJECUCIÓN		Hasta el 30 de diciembre de 2023.		
		INDICADORES SEGUIMIENTO		DE		
		<ul style="list-style-type: none"> Número de mujeres víctimas de violencia de género contratadas. 				

ANEXO II – CRONOGRAMA

Medidas	Primer año (2023)				Segundo año (2024)				Tercer año (2025)				Cuarto año (2026)			
1.1.1. Realizar una comunicación interna específica para la difusión a todas las personas trabajadoras del Plan de Igualdad (por ejemplo, en la web, newsletter, manual de acogida...).																
1.1.2. Incluir en la Memoria Anual un apartado referente a los avances alcanzados para favorecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el ejercicio corresponsable de la conciliación.																
1.1.3. Utilizar en las campañas publicitarias los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.																
1.1.4. Incluir en el manual de acogida la información sobre el Plan de Igualdad, el Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo y la Guía de ayuda a las víctimas de violencia de género																
1.1.5. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de ALGECO de su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.																
1.2.1. Elaborar un Manual de Estilos de Comunicación donde se establezca cómo hacer un uso del lenguaje no sexista y que fomente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.																
1.2.2. Sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en materia de igualdad y utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.																

Medidas		Primer año (2023)				Segundo año (2024)				Tercer año (2025)				Cuarto año (2026)			
2.1.8.	Realización de una encuesta voluntaria de salida. 1.3.1. Difundir los nuevos derechos de conciliación recogidos en el RDL 6/2019.																
2.1.9.	Verificar que las instalaciones cumplen los requisitos necesarios para que trabajen mujeres y hombres (baños, vestidores, creación de un protocolo de desconexión digital y racionalización																
3.1.1.	Homogeneizar el lenguaje utilizado en la publicación de las vacantes dentro de los diferentes canales utilizados, especialmente en la denominación de los puestos, las titulaciones y el nivel profesional al que corresponde, para asegurar que mencione a ambos géneros y se utilice un lenguaje inclusivo para ambos y no sexista.																
3.1.2.	Revisar que los requisitos solicitados para el puesto se ajustan a las necesidades del mismo, es decir, se adecuan a las funciones a desarrollar.																
3.1.3	Asegurar que las vacantes llegan tanto a mujeres como a hombres.																
3.2.1.	Establecer dentro de los acuerdos de colaboración con las empresas que realizan selección del personal de Algeco una cláusula que especifique la necesidad de actuar con criterios de igualdad y no discriminación en los procesos de selección. Incluir dicha información recogida a través de los diferentes canales de selección que utilicen las diferentes empresas para la selección.																
3.2.2.	En los procesos de selección para puestos de responsabilidad, establecer la medida de acción positiva: en igualdad e idoneidad de condiciones y competencia accederá la persona del género menos representado en dichos puestos.																
3.2.3.	A igualdad de cumplimiento de los requisitos para el puesto donde la mujer este infrarrepresentada, se dará prioridad de contratación de mujeres.																
2.1.7.	Información sobre contrataciones procedentes de ETT.																

Medidas	Primer año (2023)				Segundo año (2024)				Tercer año (2025)				Cuarto año (2026)			
3.2.4. Incluir en las ofertas de empleo mensajes que incentiven la participación de la mujer y que reflejen el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.																
3.2.5 Favorecer acuerdos con escuelas de formación profesional, universidades y centros formativos en las diferentes localidades donde la empresa está ubicada con el objetivo de fomentar la presencia de mujeres en posiciones de responsabilidad, técnicas o que tienen infrarrepresentación femenina.																
3.2.6. Sensibilizar a todos los que intervienen en los procesos de selección, extendiendo este compromiso con la equidad entre mujeres y hombres a empresas y consultoras de selección externas que participen en el proceso.																
4.1.1. Incorporar en el Plan de Formación acciones o intervenciones de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, y Conciliación de Vida personal y profesional.																
4.1.2 Elaborar un protocolo de reincorporación de personas en excedencia de larga duración (más de 6 meses), donde una vez reincorporada, se incluya la posibilidad de participar en cursos de formación para su actualización profesional, la oportunidad de concurrir a exámenes de capacitación y demás aspectos que se contemplen como necesarios. Todo ello con el objetivo para asegurar que a su vuelta dispongan de todos los recursos necesarios para optar a una promoción y que dicha excedencia tenga un impacto menor en su desarrollo profesional.																
4.1.3. Garantizar el acceso a la información sobre cursos y planes de formación en igualdad de condiciones para mujeres y hombres en la empresa, se informará a la plantilla del plan de formación que se elabora anualmente.																
4.1.4. Garantizar la formación en horario laboral en función de las características de la acción formativa.																

Medidas	Primer año (2023)				Segundo año (2024)				Tercer año (2025)				Cuarto año (2026)			
4.1.5. Realizar formación para adaptación al puesto, si este ha experimentado cambios, en todos los supuestos como se viene realizando.																
4.1.6. Facilitar el acceso a la formación de las personas que ejerzan medidas de conciliación.																
4.2.1. Dar formación en materias de igualdad, estereotipos de género y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla.																
4.2.3. Dar formación específica en prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo a las personas que formen parte de la comisión instructora.																
4.2.4. Incluir formación en materias de igualdad, estereotipos de género y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo para las nuevas incorporaciones.																
5.1.1. Creación de un programa de desarrollo de competencias técnicas y habilidades dentro de la organización, poniendo el foco en la promoción de mujeres para favorecer su evolución dentro de la organización, dotándoles de herramientas para optar a puestos de mayor responsabilidad.																
5.1.2. Revisar el lenguaje de las promociones y de las comunicaciones que se realicen para los procesos de promoción para que tengan perspectiva de género.																
5.1.3. Revisar que se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista en las ofertas de promoción.																
5.1.4. Revisar que los requisitos solicitados para el puesto se ajustan a las necesidades del mismo, es decir, se adecuan a las funciones a desarrollar.																
5.1.5. Tratar de priorizar que el personal interno tiene prioridad de acceso a la promoción, y asegurar que estas lleguen tanto a mujeres como a hombres de la plantilla.																

Medidas	Primer año (2023)				Segundo año (2024)				Tercer año (2025)				Cuarto año (2026)			
5.1.2. Revisar el lenguaje de las promociones y de las comunicaciones que se realicen para los procesos de promoción para que tengan perspectiva de género.																
5.1.3. Revisar que se utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista en las ofertas de promoción.																
5.1.4. Revisar que los requisitos solicitados para el puesto se ajustan a las necesidades del mismo, es decir, se adecuan a las funciones a desarrollar.																
5.1.5. Tratar de priorizar que el personal interno tiene prioridad de acceso a la promoción, y asegurar que estas llegan tanto a mujeres como a hombres de la plantilla.																
5.2.1. En las promociones se dará prioridad a la cobertura interna de las vacantes siempre que se cumplan con los requisitos establecidos en las correspondientes descripciones de puestos, acudiendo a contratación externa en el caso de no existir los perfiles buscados dentro de la empresa.																
5.2.2 Análisis del perfil de mujeres de la compañía para motivarlas a la presentación de las vacantes para su promoción profesional.																
5.2.3. Asegurar una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los procesos de promoción a igualdad de condiciones.geográficas la adaptación de la jornada, y se negociará con la voluntad de alcanzar un acuerdo si ello fuera posible.																

Medidas	Primer año (2023)				Segundo año (2024)				Tercer año (2025)				Cuarto año (2026)			
6.1.1. Analizar la naturaleza de cada concepto retributivo con mayores diferencias y, en aquellos en los que se identifiquen causas concretas y la empresa pudiera tomar decisiones, desplegar medidas oportunas para disminuir esas diferencias.																
6.1.2. Realizar estudios analíticos sobre la retribución de los puestos de igual valor basado en los criterios establecidos por la herramienta de valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Igualdad, que permita identificar a mayor detalle los puntos de inequidad concretos sobre los que actuar y revisar periódicamente su evolución e incluye la perspectiva de género.																
6.1.3 Realizar un estudio salarial anual de toda la plantilla, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por Grupos y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción. Se empezará por los puestos donde se han detectado diferencias salariales entre mujeres y hombres del grupo IV.																
6.1.4. En caso de detectarse desigualdades no justificadas, se realizará un plan que contenga medidas correctoras, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.																
6.1.5. Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables no excepcionales.																
6.1.6. Garantizar que existe un presupuesto anual para la reducción de la brecha y su aplicación a los casos que se puedan detectar de brecha salarial.																

Medidas	Primer año (2023)				Segundo año (2024)				Tercer año (2025)				Cuarto año (2026)			
7.1.1. Establecer medidas de sensibilización y divulgación que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de hombres y mujeres y que conciencien a ellos sobre la corresponsabilidad, evitando que la maternidad sea una desventaja profesional.																
7.1.2. Establecer medidas de mejora a los derechos legalmente reconocidos y actualmente vigentes en ALGECO:																
7.1.3. Establecer medidas de mejora a los derechos legalmente reconocidos y actualmente vigentes en ALGECO: Testar el grado de necesidad de las medidas de conciliación y que se recogen a continuación. Utilizar los permisos retribuidos vigentes por el tiempo imprescindible para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.																
7.1.4. Establecer medidas de mejora a los derechos legalmente reconocidos y actualmente vigentes en ALGECO: Estudiar el utilizar permisos retribuidos vigentes para el tiempo necesario para las tutorías del centro de estudios de las y los menores de 16 años.																
7.1.5. Establecer medidas de mejora a los derechos legalmente reconocidos y actualmente vigentes en ALGECO: Considerar como retribuidos los permisos para acompañar a consultas médicas a menores, o mayores de 65 años y personas dependientes, con criterios debidamente justificados y sólo por el tiempo indispensable con un máximo de 20 horas anuales. Superadas estas horas será permiso no retribuido o recuperable. (En aquellos casos en que las horas sean inferiores a las recogidas en este punto).																

Medidas	Primer año (2023)			Segundo año (2024)				Tercer año (2025)				Cuarto año (2026)			
7.1.6. Establecer medidas de mejora a los derechos legalmente reconocidos y actualmente vigentes en ALGECO: Se garantiza que los incentivos y gratificaciones no se verán perjudicados por el ejercicio de los derechos de conciliación a que se acojan las personas trabajadoras.															
7.1.7. Establecer medidas de mejora a los derechos legalmente reconocidos y actualmente vigentes en ALGECO: Las personas trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos determinados periodos de tenencia de los hijos que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados en la sentencia o convenio (vacaciones verano, navidad, semana santa, puentes).															
7.1.8. Establecer medidas de mejora a los derechos legalmente reconocidos y actualmente vigentes en ALGECO: La acumulación del permiso del cuidado del lactante se podrá hacer en jornadas completas de hasta 15 días hábiles.															
7.1.9. Establecer medidas de mejora a los derechos legalmente reconocidos y actualmente vigentes en ALGECO: Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenados el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.															
7.1.10 Establecer medidas de mejora a los derechos legalmente reconocidos y actualmente vigentes en ALGECO: Continuar con el desarrollo de programa de teletrabajo y trabajo a distancia.															

Medidas	Primer año (2023)				Segundo año (2024)				Tercer año (2025)				Cuarto año (2026)			
7.1.11. Realizar campañas informativas y de sensibilización (jornadas, folletos...) específicamente dirigidas a los trabajadores hombres sobre las medidas de conciliación existentes.																
7.1.12. Potenciar el uso de los medios tecnológicos que eviten los desplazamientos y viajes de trabajo.																
7.1.13. Favorecer la flexibilidad horaria a personas trabajadoras con hijos o hijas con discapacidad reconocida oficialmente superior al 33%, sin derecho a prestación y que no realicen actividad retribuida de ningún tipo.																
7.1.14. En las jubilaciones parciales, priorizar que la relevista sea una mujer, a igualdad de cumplimiento de los requisitos para el puesto y posibilidad de maximizar la concentración de las horas que resten por trabajar hasta la jubilación total en el mínimo tiempo posible.																
7.1.15. Licencia no retribuida para las personas trabajadoras para acompañar a su cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en correspondiente registro oficial a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo. Previa justificación.																
7.1.16. Licencia no retribuida de hasta 15 días naturales, en caso de fallecimiento o accidente grave de la otra persona progenitora, si convivían con éste menores de 14 años a cargo de la persona trabajadora.																
7.1.17. Posibilidad de unir las vacaciones al permiso por nacimiento de hijo o hija siempre que lo permita la organización del trabajo.																

Medidas	Primer año (2023)				Segundo año (2024)				Tercer año (2025)				Cuarto año (2026)			
7.1.18. Licencia no retribuida de hasta 10 días naturales para trámites de adopción internacional.																
7.1.17. Posibilidad de utilizar el permiso retribuido por hospitalización en los términos establecidos convencionalmente de manera discontinua mientras dure la misma.																
7.1.18. Licencia no retribuida de hasta 10 días naturales para trámites de adopción internacional.																
7.1.19. Posibilidad de utilizar el permiso retribuido por hospitalización en los términos establecidos convencionalmente de manera discontinua mientras dure la misma.																
8.1.1. Establecer el protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo que además incluya las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, y difundirlo al total de la plantilla.																
8.1.2. Impartir formación a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de Acoso sexual y/o por Razón de Sexo en el Trabajo para desempeñar con éxito sus funciones.																
8.1.3. Presentar a la Comisión de seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual y por razón de sexo y su resolución, así como el número de denuncias presentadas,																

Medidas	Primer año (2023)				Segundo año (2024)				Tercer año (2025)				Cuarto año (2026)			
8.2.1. Realizar un diagnóstico previo de la situación real de mujeres y hombres en la empresa a través de una encuesta de valoración del clima laboral y/o riesgos psicosociales.																
8.2.2. Realizar un proceso de acogida y seguimiento del personal de nuevo ingreso que favorezca su integración y evite el aislamiento.																
9.1.1. Crear y difundir un Procedimiento de Gestión de Riesgos durante el Embarazo y la Lactancia en el que se especifique a las mujeres embarazadas cómo comunicarlo, cuáles son sus derechos durante ese periodo, etc.																
9.1.2. Difusión de un Procedimiento de Gestión de Riesgos durante el Embarazo y la Lactancia a toda la plantilla.																
9.1.3. Seguimiento del cumplimiento del Procedimiento de Gestión de Riesgos durante el Embarazo y la Lactancia y se informará a la Comisión de Seguimiento.																
9.2.1. Disponer de un informe de siniestralidad y de los KPIs de salud laboral desagregado por sexos y por categoría.																
9.2.2. Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.																
9.2.3. Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.																

Medidas	Primer año (2023)				Segundo año (2024)				Tercer año (2025)				Cuarto año (2026)			
9.2.4. Incorporar la perspectiva de género en la elaboración de campañas sobre seguridad y bienestar.																
10.1.1. Realizar un análisis en profundidad que permita identificar las causas de la infrarrepresentación femenina en aquellas áreas, puestos, delegaciones, etc, en las que se esté produciendo.																
10.1.2. Ofrecer programas de desarrollo especialmente orientados a las mujeres de la plantilla, con el fin de proyectar su carrera profesional, y así contribuir a incrementar su reconocimiento y visibilidad en la organización.																
10.1.3. Identificar el talento femenino en la organización para potenciar su desarrollo y promoción a posiciones de mayor nivel de responsabilidad.																
10.2.1. Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales.																
10.2.2. Realización de un análisis periódico de las políticas de personal y de las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.																
10.2.3. Identificar los obstáculos encontrados para contar con candidaturas femeninas y realizar un plan de acción para corregirlo, con especial atención a las posiciones de montaje.																
10.2.4. Buscar candidaturas de mujeres en áreas o dptos. masculinizados, acudiendo a centros, entidades u organismos formativos que nos faciliten ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres en puestos y departamentos donde estén infrarrepresentadas (CV de mujeres para que los tengamos en cuenta para futuras vacantes).																

Medidas	Primer año (2023)				Segundo año (2024)				Tercer año (2025)				Cuarto año (2026)			
10.2.5. Seguimiento incorporaciones en posiciones de montaje en las que la mujer está infrarrepresentada.																
11.1.1. Informar a la plantilla de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad recogidas en la Guía Integral para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.																
11.1.2. Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección, según el protocolo Integral para la protección de las mujeres víctimas de violencia de género.																
11.1.3. Realizar algún acto o campaña para dar visibilidad al Día Internacional contra la Violencia de Género.																
11.1.4. Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc... para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género, según el Protocolo Integral para la protección de las mujeres víctimas de la violencia de género.																