

# II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres





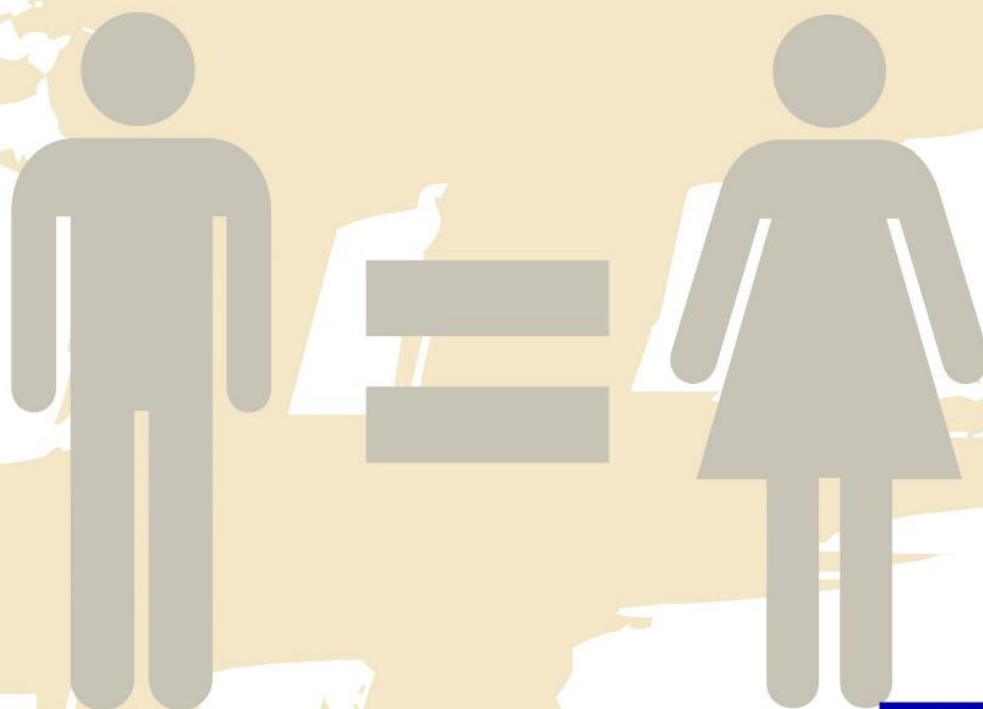
**Entidad:** Acción Laboral

**Título:** II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 2022– 2026

**Fecha:** 13 de enero de 2022

## ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN .....	3
2. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA.....	6
3. PLAN DE IGUALDAD: CARACTERIZACIÓN.....	9
4. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD .....	12
5. ÁMBITO PERSONAL .....	12
6. ÁMBITO TERRITORIAL .....	13
7. ÁMBITO TEMPORAL .....	16
8. DELEGACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA .....	16
9. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA SALARIAL.....	16
10. OBJETIVOS.....	36
11. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES .....	38
12. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN .....	46
13. PARTICIPACIÓN DE LA PLANTILLA.....	48
14. SEGUIMIENTO DEL PLAN .....	49
15. EVALUACIÓN DEL PLAN .....	50
16. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN .....	50

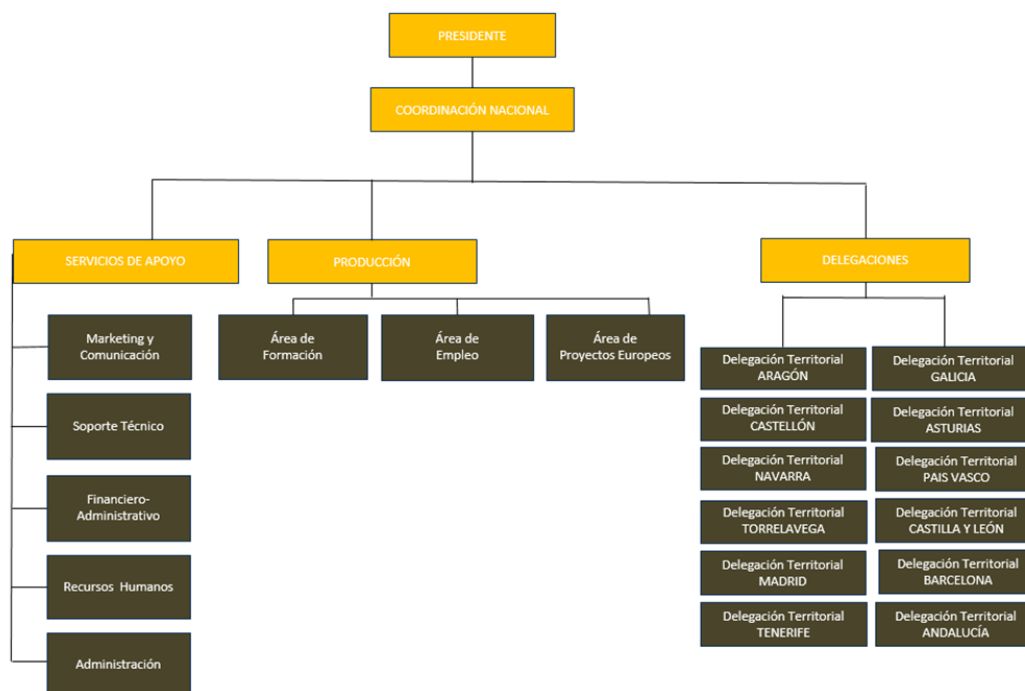


## 1. PRESENTACIÓN

Acción Laboral es una entidad que posee centros de trabajo en todo el territorio nacional, totalmente operativos, con los recursos necesarios para atender a sus usuarios/as.

Nuestras oficinas tienen presencia en 12 Comunidades Autónomas, las cuales están en permanente contacto con las diferentes empresas y administraciones públicas de la zona, con el fin de cubrir las necesidades de cada proyecto y las de los/as usuarios/as que forman parte de ellos.

Acción Laboral se organiza mediante el siguiente organigrama:



Su método de trabajo personalizado combina formación, asesoramiento y motivación. Estas acciones se complementan a la perfección para hacer que los resultados que se obtienen en los programas de Acción Laboral sean un éxito.

AL tiene elaborado un Plan Estratégico 2019-2022 que será de nuevo revisado durante el próximo año. Además, se dispone de un Plan de RSE, así como un Código Ético difundido a través de la página web.

Desde 2018, Acción Laboral forma parte como socio Signatory de la Red Nacional del Pacto Mundial, mostrando su compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial de la ONU, entre los que destaca el número 6 (“Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación”), y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, haciendo referencia al número 5 (“Igualdad de género”).

Como prueba de ello, en 2018 se le concedió el Distintivo Óptima concedido por la Junta de Castilla y León a aquellas organizaciones que adoptan, voluntariamente, políticas destinadas a implementar medidas, procesos de mejora y buenas prácticas en su modelo de gestión en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, conciliación y eliminación de la brecha salarial de género en la Comunidad.

En 2019, se fijó como una línea de acción estratégica el cumplimiento del Plan de Igualdad, por lo tanto, se ha integrado dentro de los objetivos estratégicos de la compañía para el periodo 2019-2022.

Como muestra de su interés en este ámbito, AL ha reforzado en diciembre de 2020 su apoyo a las políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a través de la aprobación de un nuevo Compromiso con la Igualdad.

### **MISIÓN, VISIÓN Y VALORES**

La **misión** de AL es trabajar con las personas para potenciar sus capacidades y habilidades mediante programas de orientación, formación e inserción laboral, a través de las que se les dota de herramientas, necesarias para su mejora profesional.

Colaboramos con las empresas y organizaciones públicas para proporcionarles soluciones adaptadas a las modificaciones del mercado laboral y del área de RRHH.

La **visión** de AL es ser una asociación sostenible en el tiempo ofreciendo servicios orientados a dar soluciones en recursos humanos, formación, consultoría y colocación tanto a las personas como a las organizaciones públicas y privadas (nuestros clientes). Promover nuestra imagen corporativa como entidad de utilidad pública mediante un enfoque de transparencia hacia la sociedad y los aliados o partners, respetando el Medioambiente y buscando el equilibrio entre las necesidades de Acción Laboral y las personas que la componen.

Los **valores** de AL son:

**Orientación al Cliente:** Trabajamos para lograr la satisfacción de nuestros clientes internos y externos, adaptando nuestros servicios a sus necesidades, ofreciendo a cada uno un trato personalizado y gestionando sus expectativas al objeto de ayudarles a cumplir sus metas.

**Orientación a Resultados:** trabajamos para conseguir los objetivos de nuestros proyectos y la rentabilidad para nuestros clientes.

**Personas:** Apostamos por un equipo de personas y colaboradores orgulloso de pertenecer a la organización. Un buen clima laboral es una fórmula ganadora.

**Honestidad:** Fundamental en los proyectos que desarrollamos, creemos y fomentamos la transparencia como uno de los medios primordiales para alcanzar los mejores resultados en nuestras colaboraciones.

**Flexibilidad:** disponemos de la flexibilidad suficiente para adaptarnos a los requisitos de nuestros grupos de interés en un entorno global, dinámico, cambiante y competitivo.

**Compromiso con la Sociedad y el Medioambiente:** Contribuimos al desarrollo de las personas y de las empresas a través de nuestros servicios de calidad y puesta en valor de las personas, de sus capacidades y competencias. Mejoramos de forma continua la gestión de nuestros procesos y actividades para disminuir los impactos significativos en el medioambiente, asegurando el cumplimiento legal y otras regulaciones que adoptamos de forma voluntaria. Además, nos comprometemos con el uso sostenible de los recursos mediante la aplicación de nuestro plan ambiental en todas las oficinas.

## 2. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA

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

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

De acuerdo con lo recogido en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, AL trata de reforzar su compromiso con la igualdad de oportunidades en este nuevo Plan. El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ACCIÓN LABORAL tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 28 del RD establece la obligación de todo empresario, con independencia del número de trabajadores/as que ocupen, de llevar un registro de los salarios de su plantilla (valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales) desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Al superar Acción Laboral los/as 50 trabajadores/as, si como resultado de la auditoría salarial, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo es superior a los del otro en un 25% o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Dicho Real Decreto establece que 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. Además, con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, supuso la base para el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de



convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

De igual forma, el XVII Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública –bajo el que se enmarca la entidad- fija unas líneas básicas que deben seguir los Planes, de acuerdo con lo establecido por las normas de rango superior.

Sin embargo, en el convenio que aplica al personal docente contratado por Acción Laboral, VIII Convenio Colectivo de enseñanza y formación no reglada, de 14 de junio de 2017, no menciona en su articulado a los Planes de Igualdad.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las organizaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, para ello, 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 la representación legal de los trabajadoras y trabajadores (RLT).

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la entidad, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos. El XVII Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública establece el concepto y el contenido de los planes de igualdad.

El compromiso de la Presidencia con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es un requisito si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado para dar apariencia legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la organización para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la entidad, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

### 3. PLAN DE IGUALDAD: CARACTERIZACIÓN

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 organización.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Estar diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la organización en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección y conjunto de la plantilla).
- Ser preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminaciones futuras por razón de sexo.

- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Garantizar los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación como compromiso de la Dirección.

Además, se incorporan al plan los objetivos y criterios establecidos en el convenio colectivo.

### **Realización del Plan de Igualdad de Oportunidades**

La elaboración del Plan de Igualdad se estructura en los siguientes apartados:

#### I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la organización.

El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la organización en materia de: características de la plantilla, cultura de la entidad y Responsabilidad Social Corporativa, acceso al empleo, formación, proceso de selección, política salarial, ordenación del tiempo y conciliación, comunicación, política social, representatividad de la plantilla, prevención del acoso sexual y por razón de género, convenio colectivo y cuestionarios de igualdad a la plantilla.

Este diagnóstico se ha elaborado a partir de los datos recogidos a 30 de junio de 2021 del personal que tiene contrato independientemente del tipo y la jornada, que habiendo estado vigente (dicho contrato) durante los seis meses anteriores se hayan extinguido o no y tengan una duración mínima de 100 días trabajados (276 personas, 220 mujeres y 56 hombres).

II. Auditoría salarial donde se ha analizado la política retributiva de Acción Laboral durante el año 2020 y si existe brecha salarial entre mujeres y hombres en la entidad.

Para realizar la auditoría salarial, se han utilizado las herramientas publicadas por el Ministerio de Igualdad de Valoración de Puestos de Trabajo y de Registro Retributivo.

Los datos que se han recopilado para su elaboración han sido todas las situaciones contractuales que han tenido lugar en la entidad durante todo el año 2020 segregadas por sexo.

### III. Programa de Actuación.

Elaborado a partir de las conclusiones y del resultado del diagnóstico y de la auditoría salarial y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre géneros. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación y las personas o grupos responsables de su realización.

### IV. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan.

A través de la Comisión de Seguimiento designada por la Comisión Negociadora, en quienes se delega la recogida de información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la entidad.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad: por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes y, por otro, especificar aquellas medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la organización tienen integrado el principio de igualdad entre géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan toda discriminación, directa o indirecta, y subsanen los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de Igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la Entidad, todos sus procesos y en todos sus niveles.

#### 4. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad ha sido negociado y aprobado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, la cual está formada por 4 representantes de las personas trabajadoras (2 pertenecientes al sindicato CIG y 2 pertenecientes al sindicato UGT) y 4 representantes de la entidad:

- Titular 1: María Domínguez Villar (RLT de la oficina de Vigo perteneciente al sindicato CIG)
- Titular 2 CIG: Iria Salvande Lorenzo.
- Titular 1 UGT: Vanessa Herrera Rojo.
- Titular 2 UGT: Jesús V. Pelaz Hernández.
- Titular 1 AL: Fernando Luis González del Castillo.
- Titular 2 AL: Lurdes Navas Sanz.
- Titular 3 AL: David Bermejo Barrón.
- Titular 4 AL: Ana Fernández Casas.

Además, para la elaboración de este plan han participado como suplentes Cristina García Méndez por parte de UGT y Luisa María Baños González por parte de la CIG. Y como asesores externos Ana Ruíz Fernández por UGT y Amelia Correa Ramos por la entidad.

#### 5. ÁMBITO PERSONAL

El ámbito de aplicación del Plan de Igualdad se extiende a toda la plantilla de **ACCIÓN**

## 6. ÁMBITO TERRITORIAL

El Plan de Igualdad es aplicable a todos los centros de trabajo de **ACCIÓN LABORAL**, distribuidos a nivel nacional.

### ANDALUCÍA

Almería. C/ Lentisco, S/N. Edificio Celulosa 3, 2ª Planta. Oficinas 10, 11 y 12. CP.04007.

Camas. C/ Hacienda, 1 bajo. CP. 41900

Córdoba. C/ Muro de la Misericordia, 14, bajo. CP.14001.

Granada. Avda. Doctoro Olóriz, 8-10. Bajo. CP.18012.

Huelva. C/ Rascón, nº 24. CP. 21001

Jaén. C/ Huelva, 2. Bajo. CP. 23006

Jerez. C/ Paraíso, 74. Edificio Jerez, 4ª Planta. Oficina 3. CP. 11405.

Málaga. C/ Huerto de las Monjas, 39. Esquina con Avda. de la Rosaeda. CP. 29008

Sevilla. C/ Virgen del Águila, 1 bajo. Igual que C/ Pedro Pérez Fernández 12. Locales 2,3 y 4. CP. 41011. Y C/ Plaza Alegre, 41. CP 41006.

### ARAGÓN

Zaragoza: C/ Luis Braille, 28, bajo. CP 50013 y C/ Carlos Marx 2-4, bajo. CP. 50015

Huesca: C/ Valentín Carderera, 2 bajo. CP. 22003.

### ASTURIAS

Avilés: C/ Francisco Orejas, 3. CP.33401.

Gijón: Avda. José Manuel Álvarez, 11. Bajo. CP. 33212.

Lugones: C/ Antonio Machado 1, bajo. CP. 33420

Oviedo: C/ Uría, 15, entresuelo derecha. CP. 33003.

## CANARIAS

Sta. Cruz de Tenerife: C/ La Marina, 41-43 bajo. CP. 38001.

## CANTABRIA

Torrelavega: Avda. Besaya, 3, local 10. Entrada por Avda. Palencia. CP. 39300.

## CATALUÑA

Reus: C/ dels Jurats, 10-12 bajo. CP. 43205. Corredor del Gas, 23 bajo. CP. 43204.

C/ Terrasa, 31. CP. 43204.

## COMUNIDAD VALENCIANA

Castellón: C/ Obispo Salinas 3-5 bajo. CP. 12003

## CASTILLA Y LEÓN

Valladolid (SSCC): C/ Gamazo, 17, 2ª Planta oficinas. CP. 47004.

Aguilar de Campoo: Avda. Ronda, 17. CP 34800.

Árvalo: C/ La Luz, 2. Puerta L2. CP. 05200

Ávila: C/ Duque de Alba, 6 bajo. CP. 05001

Burgos: C/ Hornillos, 25 bajo. CP. 09001

León: Avda. Lancia 26 bis. 1º. CP. 24004

Palencia: Avda. República Argentina, 14, entreplanta. Nº 7. CP. 34002

Ponferrada: Avda. de la Cemba, 68. Bajo. CP. 24403

Salamanca: C/ Vasco de Gama, 6, bajo. CP. 37004.

Segovia: C/ Santa Catalina, 10. CP. 40003.

Soria: Plaza Condes de Lérida, 4. CP. 42002

Tordesillas: C/ Gutierrez Mellado, 5. CP. 47100.

Toro: C/ Concepción, 3. CP. 49800

Valladolid: C/ Gamazo, 17, 1ª Planta. CP. 47004.

Zamora: C/ Regimiento de Toledo, 35, entreplanta. CP. 49011

## **GALICIA**

Vigo: C/ Serafín Avendaño, 18, interior (Edificio los Robles). CP. 36201.

## **MADRID**

Alcorcón: C/ Noya, 5 bajo. CP. 28925.

## **NAVARRA**

Pamplona: Avda. Marcelo Celayeta, 75. Nave C2, Primera planta. Edificio Iwer.  
CP.31014.

Tudela: C/ Cuesta de la Estación, 3. CP. 31500

## **PAÍS VASCO**

Vitoria: C/ Paragüay, 23 bajo. CP. 01012



Este Plan de Igualdad también será de aplicación a todas aquellas nuevas Delegaciones que puedan abrirse durante el periodo de vigencia del mismo, y/o todas aquellas que cambien que cambien de dirección.

## 7. ÁMBITO TEMPORAL

La vigencia de este plan es de 4 años, desde el 13 de enero de 2022 al 12 de enero de 2026.

## 8. DELEGACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

En el presente Plan queda constancia que la Comisión Negociadora de este II Plan de Igualdad legitima a D. Fernando Luis González del Castillo Representante Legal de Acción Laboral, en posesión de certificado electrónico, se encargará de presentar en el REGCON (Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de trabajo y Planes de Igualdad) este II Plan de Igualdad de Acción Laboral (Plataforma para la implantación de programas de inclusión laboral para colectivos desfavorecidos).

## 9. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA SALARIAL

Extraemos las conclusiones generales obtenidas sobre los aspectos en los que incide el cuestionario de diagnóstico y la auditoría salarial, ambos realizados en diciembre de 2021.

### A. Características generales de la empresa

**ACCIÓN LABORAL** es una entidad social que da servicio a nivel nacional, a través de sus 37 Delegaciones, dedicada a mejorar la empleabilidad de las personas con programas de:

- Inserción para el empleo
- Formación para el empleo

- Agencia de colocación
- Estudios y programas europeos.

AL es una organización con elevada capacidad para afrontar todo tipo de proyectos en el área de empleo y formación, gracias a la implicación del personal de la organización y a su implicación individual en los proyectos en los que participan.

## B. Características de la plantilla

### ➤ Por sexo:

La plantilla está formada por un total de 276 personas, con una representación de mujeres del 80%, tratándose por tanto de una plantilla feminizada que reproducen roles atribuidos a las mujeres (segregación horizontal).

Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total Trab.
220	80%	56	20%	276

La plantilla se distribuye entre las 37 oficinas de la siguiente forma:

	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total Trab.
<b>SERVICIOS CENTRALES</b>	23	70%	10	30%	33
<b>ALMERÍA</b>	4	80%	1	20%	5
<b>ARÉVALO</b>	3	100%	0	0%	3
<b>ÁVILA</b>	3	100%	0	0%	3
<b>AVILÉS</b>	1	100%	0	0%	1
<b>BURGOS</b>	7	100%	0	0%	7
<b>CAMAS</b>	3	75%	1	25%	4
<b>CASTELLÓN</b>	2	100%	0	0%	2
<b>CÓRDOBA</b>	7	87,5%	1	12,5%	8
<b>GIJÓN</b>	15	88%	2	12%	17
<b>GRANADA</b>	5	83%	1	17%	6

<b>HUELVA</b>	5	71%	2	29%	7
<b>JAÉN</b>	2	67%	1	33%	3
<b>JEREZ</b>	5	83%	1	17%	6
<b>LEÓN</b>	5	100%	0	0%	5
<b>LUGONES</b>	3	100%	0	0%	3
<b>MADRID</b>	1	50%	1	50%	2
<b>MÁLAGA</b>	12	92,3%	1	7,7%	13
<b>OVIEDO</b>	10	83,3%	2	16,7%	12
<b>PALENCIA</b>	3	100%	0	0%	3
<b>PAMPLONA</b>	7	100%	0	0%	7
<b>PONFERRADA</b>	2	50%	2	50%	4
<b>REUS</b>	15	68%	7	32%	22
<b>SALAMANCA</b>	6	86%	1	14%	7
<b>SEGOVIA</b>	4	100%	0	0%	4
<b>SEVILLA</b>	20	80%	5	20%	25
<b>SORIA</b>	4	100%	0	0%	4
<b>STA. CRUZ DE TENERIFE</b>	2	67%	1	33%	3
<b>TORDESILLAS</b>	1	100%	0	0%	1
<b>TORO</b>	1	100%	0	0%	1
<b>TORRELAVEGA</b>	1	25%	3	75%	4
<b>TUDELA</b>	1	100%	0	0%	1
<b>VALLADOLID</b>	9	56%	7	44%	16
<b>VIGO</b>	7	78%	2	22%	9
<b>VITORIA</b>	5	83%	1	17%	6
<b>ZAMORA</b>	1	100%	0	0%	1
<b>ZARAGOZA</b>	15	83%	3	20%	18
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>80%</b>	<b>56</b>	<b>20%</b>	<b>276</b>

La segregación vertical puede venir derivada de los procesos de reclutamiento, selección y promoción, con una baja representación en los órganos de dirección y de toma de decisiones.

Es necesaria la realización de un análisis de los puestos masculinizados.

➤ **Por edad:**

La edad de la plantilla es superior a 20 años, teniendo el 15% (34) una edad inferior a 29 años.

En el intervalo de edad de 30 a 40 años (44%), se encuentra el mayor número de personas 77% mujeres y 23% hombres.

Los intervalos de 20 a 25 y 55 a 60 años, son los más equilibrados, siendo el de mayor de 60 años, más favorable a los hombres.

➤ **Por tipo de contrato:**

El tipo de contrato más común en la empresa y que afecta al 84% de la plantilla (232 personas), es el contrato temporal, a tiempo completo, y a tiempo parcial, afectando al 68% mujeres de la empresa, no habiéndose detallado por centros de trabajo.

La contratación de carácter indefinido afecta a 43 personas (16%).

La contratación de fijos discontinuos afecta a una mujer.

No se ha determinado que centros de trabajo tienen un mayor número de personas contratadas de forma temporal o indefinida, desagregadas por sexo, departamentos, puestos de trabajo, nivel jerárquico, nivel de responsabilidad.

➤ **Por jornada:**

El tipo de jornada establecida en la empresa es la jornada partida y como norma general no se realizan horas extraordinarias.

Sólo se ha realizado teletrabajo durante los meses de confinamiento provocados por la COVID19. Después de estos meses se volvió al trabajo presencial de las personas debido a que en la mayoría de los programas gestionados por Acción Laboral se requiere de atención presencial a las personas usuarias.

No se ha realizado la distribución de la plantilla por centros de trabajo.

➤ **Por antigüedad:**

El 69% de la plantilla tienen una antigüedad en la empresa inferior a 1 año. De las 201 personas en esta situación, 159 son mujeres (79%) y 42 son hombres (21%).

La mayor antigüedad tiene un intervalo de 5 a 10 años, correspondiente a 5 personas (3 hombres y 2 mujeres, en los puestos de Tec. de Gestión; Sup. Financiero; Sup. Gestión Económica; RTO, seguida del intervalo de antigüedad de 3 a 5 años, con 5 personas, 3 mujeres y 2 hombres.

Los puestos de trabajo del personal docente son los que menos antigüedad tienen en la entidad, ya que su contratación es derivada de la promoción de cursos, no perteneciendo al personal de estructura.

No se ha detallado por centros de trabajo.

➤ **Por puesto de trabajo:**

El mayor número de personas se encuentra en el puesto de Tec. Empleo, teniendo una representación de mujeres del 87%, seguido de Tec. De Gestión (91% mujeres), y Tec. Prospección (87% mujeres).

Los puestos equilibrados en la empresa son: RTO (56% mujeres y 44% hombres); Tutor/a on-line (60% de mujeres y un 40% de hombres).

Los puestos masculinizados, con el 100% de hombres, al tratarse de puestos unipersonales, son: Sup. de RRHH, Sup. Financiero, Sup. Gestión Económica y Sup. Empleo están 100% masculinizados,

Los puestos feminizados, con el 100% de mujeres, siendo unipersonales, son: Coordinador/a, Sup. Formación y Sup. Prospección

El personal formador, muy cercano al equilibrio con un 38% de hombres y un 62% de mujeres.

➤ **Por nivel de estudios:**

Se señala que el nivel de estudios de todas las personas que forman parte de la empresa, independientemente del centro de trabajo donde se encuentren ubicadas, tienen un nivel de estudios universitarios o de grado superior, no influyendo en la ocupación de puestos de trabajo en la empresa.

**C. Movimiento de personal**

El índice de rotación de Acción Laboral en el año 2020 ha sido de un 5,54 %.

Las bajas temporales y los permisos fueron para acudir a consultas médicas, sin encontrarse diferencias entre mujeres y hombres, y por maternidad.

**D. Responsabilidades familiares**

Del total de la plantilla de Acción Laboral solo el 25% (69 de 276) tienen hijos. De estas personas sólo 43 tienen hijos/as menores de 12 años, lo que representa el 12% de las mujeres y el 4% de los hombres.

El Departamento con mayor número de personas con responsabilidades familiares, es Tec. Empleo, con uno o dos hijos a cargo.

Se indica por la empresa que son las mujeres las que utilizan el mayor número de medidas de conciliación, no señalándose otras medidas de conciliación que hayan sido solicitadas.

El derecho de reducción de jornada por cuidado de menor lo han solicitado únicamente 3 mujeres y ningún hombre, no indicándose su distribución por centros de trabajo.

#### **E. Formación**

En Acción Laboral se realiza un plan de formación interna anualmente basado en las competencias deseadas por puesto de acuerdo al Mapa de Competencias de Acción Laboral y comparadas con los resultados de la evaluación de competencias obtenidos.

Debido al carácter de la empresa, la detección de necesidades formativas y su desarrollo se realiza de forma continua.

Durante el 2020, el 79% de las horas de formación han sido realizadas por mujeres y el 21% por hombres, ajustándose a la representatividad por sexos en la empresa. En cuanto al promedio de horas de formación realizadas (27,66), el promedio de las horas realizadas por las mujeres (29,47) está ligeramente por encima del realizado por los hombres (27,71).

#### **F. Promoción**

La promoción en la entidad no es muy elevada debido al tipo de actividad que se realiza. Para sistematizar esta acción existe un proceso específico de promoción interna anexo al proceso de gestión del personal.

Sí ha habido procesos de promoción interna en algunas delegaciones y se ha comunicado al resto del personal de la plantilla en los cuatro últimos años, y mayoritariamente han promocionado mujeres, ya que es una empresa feminizada.

### G. Selección y contratación

La organización tiene definido e implantado un proceso de selección del personal, que parte del Plan de Recursos Humanos y termina con la contratación del candidato/a más adecuado. Se puntúa cada candidatura en base a criterios definidos y objetivos.

Las personas que participan en la selección de personal, tienen formación en igualdad de oportunidades. Además, se ha realizado formación en igualdad específica para RRHH o personas que realizan la selección.

El 83% del total de la plantilla son contratos temporales, siendo el 80% contratos temporales de mujeres y el 20% con contratos temporales de hombres (esto concuerda con la distribución de la plantilla – plantilla feminizada).

La contratación indefinida representa el 17% de la plantilla, lo que supone 10 puntos más que en el diagnóstico anterior (estos 10 puntos son los que se han conseguido rebajar en relación a la contratación temporal).

Si hacemos la diferenciación por sexos en función del total de contratos indefinidos nos encontramos que el 75% se corresponden con mujeres y el 25% con hombres (este % no se encuentra en plena concordancia con la distribución de la plantilla, lo que se puede asociar a una pequeña discriminación hacia la mujer).

Los puestos en los que hay contratados personas de un solo sexo, son puestos unipersonales (Coordinación, Sup. De RRHH, Sup. De Financiero, Sup. Gestión Económica, Sup. Empleo, Sup. Formación y Sup. Prospección), lo que indica que, igual que puede estar ocupado por un hombre, podría ser ocupado por una mujer.



## H. Política salarial y Auditoría salarial

### Ámbito Temporal

La auditoría Retributiva tiene la misma vigencia que el Plan de Igualdad, siendo esta de 4 años, finalizando en enero de 2026.

### Análisis de los datos

De acuerdo a los datos que se han extraído del registro retributivo y que se han analizado en la auditoría salarial, en el cálculo de las medias y las medianas de los importes equiparados no se supera la barrera del 25%.

En el cálculo de las medianas de los importes efectivos sí que se supera esta barrera del 25% y se debe a que las mujeres han acumulado más situaciones contractuales de duración determinada.

### Valoración de los puestos de trabajo.

Para la valoración de los puestos de trabajo, se ha utilizado la herramienta de Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo publicada por el Ministerio de Igualdad.

Primero, para establecer el sistema de valoración, se han definido los siguientes 13 factores agrupados en 4 tipos (A. Conocimiento y aptitud, B. Responsabilidad, C. Esfuerzo y D. Condiciones de trabajo):

#### A. CONOCIMIENTOS Y APTITUDES

1. Formación académica
2. Conocimientos Informáticos
3. Experiencia
4. Habilidades y capacidades sociales
5. Habilidades comerciales

#### B. RESPONSABILIDAD

6. Coordinación/Dirección de equipos
7. Supervisión
8. Responsabilidad en la toma de decisiones

C. ESFUERZO

9. Mental
10. Pantallas de visualización

D. CONDICIONES DE TRABAJO

11. Trabajo bajo presión/cumplimiento de plazos
12. Disponibilidad horaria
13. Viajes

A continuación, se han asignado los pesos a cada tipo de factor (A-D), teniendo en cuenta las directrices que se marcan en la Guía de la OIT, y de manera que entre los cuatro tipos sumen 100%:

Tipo	SVPT
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	35%
B. RESPONSABILIDAD	40%
C. ESFUERZO	15%
D. CONDICIONES DE TRABAJO	10%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

Y a cada uno de los factores dentro de su tipo se les ha asignado un peso por separado que refleja adecuadamente la aportación de valor dentro de cada tipo, de manera que la suma de todos los pesos de los factores dentro de un mismo tipo sume 100%:

Tipo	Nombre del Factor	Género	SVPT	Puntos
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	<b>Formación académica</b>	NEUTRO	15	52,5
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	<b>Conocimientos informáticos</b>	NEUTRO	15	52,5
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	<b>Experiencia</b>	NEUTRO	25	87,5
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	<b>Habilidades y capacidades sociales</b>	NEUTRO	25	87,5
A. CONOCIMIENTO Y APTITUDES	<b>Habilidades comerciales</b>	NEUTRO	20	70
B. RESPONSABILIDAD	<b>Coordinación/Dirección de equipos</b>	NEUTRO	25	100
B. RESPONSABILIDAD	<b>Supervisión</b>	NEUTRO	35	140
B. RESPONSABILIDAD	<b>Responsabilidad en la toma de decisiones</b>	NEUTRO	40	160
C. ESFUERZO	<b>Pantallas de visualización</b>	NEUTRO	40	60
C. ESFUERZO	<b>Mental</b>	NEUTRO	60	90
D. CONDICIONES DE TRABAJO	<b>Trabajo bajo presión/cumplimiento de plazos</b>	NEUTRO	30	30
D. CONDICIONES DE TRABAJO	<b>Disponibilidad horaria</b>	NEUTRO	30	30
D. CONDICIONES DE TRABAJO	<b>Viajes</b>	NEUTRO	40	40

Así se obtiene una escala de 1.000 puntos, lo que nos proporciona una interpretación más intuitiva de los puntos asignados a cada factor. Los puntos correspondientes a cada factor se calculan sobre un total de 1.000 puntos de acuerdo al peso del factor dentro de su tipo y al peso del tipo al que el factor pertenece mediante la ecuación:

A continuación, se han definido los diferentes puestos de trabajo que existen en Acción Laboral. Para ello se han tomado como base las fichas de puesto ya existentes y que en esquema se muestran en las siguientes tablas:

Departamento	Grupo Profesional
--------------	-------------------

Valor	Descripción
<b>SSCC</b>	Servicios Centrales
<b>Delegaciones</b>	Delegaciones Territoriales

Valor	Descripción
GRUPO 01	Coordinador/a
GRUPO 02	RTO y Supervisores/as
GRUPO 03	Técnicos/as de empleo y formación
GRUPO 04	Técnicos/as de gestión y Personal de apoyo administrativo
GRUPO 05	Técnicos/as de prospección
GRUPO 06	Formadores/as
GRUPO 07	Tutores/as online

### Puestos

Clave	Valor	Departamento	Grupo Profesional
P01	Coordinador/a	SSCC	GRUPO 01
P02	Formador/a	Delegaciones	GRUPO 06
P03	RTO	Delegaciones	GRUPO 02
P04	Sup. Empleo	SSCC	GRUPO 02
P05	Sup. Financiero	SSCC	GRUPO 02
P06	Sup. Formación	SSCC	GRUPO 02
P07	Sup. Gestión Económica	SSCC	GRUPO 02
P08	Sup. Prospección	SSCC	GRUPO 02

P09	Sup. RRHH	SSCC	GRUPO 02
P10	Técnico/a de Empleo	Delegaciones	GRUPO 03
P11	Técnico/a de Formación	Delegaciones	GRUPO 03
P12	Técnico/a de Gestión	SSCC	GRUPO 04
P13	Técnico/a de Prospección	Delegaciones	GRUPO 05
P14	Tutor/a online	Delegaciones	GRUPO 07
P15	Personal de apoyo administrativo	Delegaciones	GRUPO 04

## Conclusiones y Plan de Actuación

### *Conclusiones Convenio de Consultoría*

Como se puede observar en las tablas pertenecientes al Registro Retributivo del personal que se encuentra bajo el convenio de consultoría, en el único caso que se supera la brecha salarial del 25% es en el cálculo de la mediana para los importes efectivos.

En el caso de las tablas obligatorias donde se establece la clasificación por Grupos, se alcanza un porcentaje del 26%. Si nos fijamos por grupos, son los Grupos 03 y 04 donde se acumula más número de personas y situaciones contractuales (al tratarse de una empresa feminizada la mayoría de estos contratos son de mujeres, por lo tanto, al trabajar con datos acumulados y no equiparados se eleva la diferencia salarial en detrimento de las mujeres, si se tratara de una empresa masculinizada, ocurriría lo mismo, pero, al contrario. Pero esto no significa que a igual trabajo realizado las mujeres cobren menos que los hombres), en los cuales existe mucha rotación y muchas situaciones contractuales de duración determinada, lo cual hace que el porcentaje total de la retribución efectiva se eleve.

Además, si observamos para el caso de la mediana en la tabla de los importes equiparados, no se sobrepasa la barrera del 25%.

Ocurre lo mismo para el caso de las tablas adicionales, donde se realiza la distinción por Escalas, ya que, si nos fijamos en los datos, donde encontramos representados a los Grupos 03 y 04 es en las Escalas 04, 05 y 07, y cuya rotación acumula el mayor número de situaciones contractuales. Así la brecha salarial se eleva al 26%, igual que en las tablas obligatorias.

Además, también en las tablas adicionales en el cálculo de la mediana de los importes equiparados, la brecha salarial no alcanza el 25%.

### *Conclusiones Convenio de Enseñanzas no regladas.*

Vemos que existe una diferencia de más del 25% en la brecha salarial en el cálculo de la mediana de los importes efectivos, tanto en los grupos por categorías de puestos como en las escalas salariales.

Esto no se debe a que exista una brecha salarial entre hombres y mujeres, ya que a igualdad de puestos cobran la misma cantidad, pero sí se debe a las categorías de la formación que imparten ya que el coste hora de una formación depende de la especialidad formativa, las titulaciones solicitadas y las cantidad de personas con dichas capacidades en cada comunidad autónoma y se da la circunstancia de que mayoritariamente las personas que tienen estas capacidades o titulaciones son hombres y hay un volumen inferior de mujeres que cumplen estas especificaciones.

A esto se une que en la mayoría de las CCAA existen ya listados de docentes acreditados para impartir dichas formaciones y en su mayoría son hombres, por lo tanto, se hace más difícil la posibilidad de contratar a mujeres para estos puestos.

### *Plan de Actuación*

**Medida 1.** Realizar un plan salarial para ajustar todos los conceptos existentes y equipararlos en los distintos puestos en función de las responsabilidades.

Indicador: Plan Salarial

Responsable: RRHH-Comité de Dirección

Plazo: Vigencia del Segundo Plan de Igualdad.

**Medida 2.** Realizar más contrataciones a jornada completa de las mujeres.

Indicador: Registro Retributivo anual.

Responsable: RRHH

Plazo: Vigencia del Segundo Plan de Igualdad.

**Medida 3.** Fomentar la estabilidad laboral de las mujeres (siempre y cuando, los tipos de proyectos a ejecutar lo permitan y adaptándonos a la reforma laboral).

Indicador: Registro Retributivo anual.

Responsable: RRHH

Plazo: Vigencia del Segundo Plan de Igualdad.

**Medida 4.** Fomentar la contratación de mujeres en especialidades formativas tradicionalmente masculinizadas.

Indicador: Registro Retributivo anual.

Responsable: RRHH

Plazo: Vigencia del Segundo Plan de Igualdad.

### *Seguimiento*

Seguimiento semestral en las reuniones de la Comisión de Seguimiento para ir viendo el grado de avance de estas medidas y establecer los reajustes necesarios de las desviaciones que se pueden ir produciendo.

#### **I. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación**

Se han reducido las horas anuales efectivas de trabajo respecto a las fijadas por Convenio en un 2,5% (50h anuales).

El horario de la entidad garantiza parcialmente la conciliación de la vida personal y familiar de las personas trabajadoras, dado que se trabaja con jornada partida más allá de las cinco de la tarde en tres de los cinco días laborables.

Durante los meses de verano, el periodo de Navidad y la Semana de Semana Santa, se ha establecido un periodo de jornada intensiva con horario de 8:30h a 15:00h.

Puntualmente puede alargarse más de la jornada laboral, pero no es lo habitual.

Para toda la plantilla se aplican las medidas de conciliación establecidas por ley y se negocian otras medidas de flexibilidad: reducción de jornada, flexibilidad en la entrada y salida (sobre todo esta última) como casos puntuales tratados de forma personalizada. Estas excepciones son solicitadas indistintamente por hombres y mujeres.

Existen permisos retribuidos para acudir al médico o acompañar al mismo a familiares dependientes.

La mitad de las vacaciones se pueden elegir por parte de las personas trabajadoras, y la otra mitad, aunque preferiblemente deben cogerse en periodo estival, estas pueden también elegirse dentro del mismo.

## J. Comunicación

Principales canales de **comunicación interna** en la organización:

- Reuniones presenciales
- Intranet,
- Skype,
- Teléfono,
- Correo electrónico,
- Zoom,
- Dropbox,



- Google Drive

Principales canales de **comunicación externa** en la organización:

- La página Web: <http://www.accionlaboral.com> y <https://formacion.accionlaboral.com>
- Correo electrónico,
- Correo ordinario,
- Teléfono,
- Skype,
- Redes Sociales:
  - o Facebook
  - o Twitter
  - o Instagram
  - o LinkedIn

Se intenta utilizar el lenguaje inclusivo en toda la documentación de la organización, pero hay documentos que en los que se detecta que se sigue utilizando un lenguaje no inclusivo.

La organización cuenta con un Decálogo de Lenguaje No Sexista para tratar de utilizar un lenguaje de género en todos los textos, si bien, no siempre se logra este objetivo. Dicho Decálogo se envía periódicamente desde el Departamento de Calidad a modo de recordatorio.

#### K. Política social

NUESTRO COMPROMISO CON LA SOCIEDAD se detalla en:

**Acción Laboral** se compromete con las personas, nuestra razón de ser son los colectivos con especial dificultad en la inserción, inmigrantes, personas con discapacidad, parados de larga duración, mayores de 45 años, mujeres, jóvenes.

Formamos a las personas para mejorar su empleabilidad y les conectamos con las empresas que les están buscando.

Con nuestros programas de **Inserción Laboral** desarrollamos acciones de información, motivación, asesoramiento, formación transversal y para la inserción, prospección del mercado de trabajo, traslado de ofertas, seguimiento en el empleo y acompañamiento en el proceso de selección. Nuestro éxito está por encima del 50% de recolocación.

Nuestros programas de **Formación Profesional** para trabajadores ofrecen a las empresas planes reales adaptados a sus necesidades que dotan de las competencias necesarias a sus trabajadores a través de una formación altamente especializada.

En la línea establecida en nuestra política empresarial nos hemos comprometido con el medioambiente, con las normas vigentes en la igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, y hemos establecido los siguientes valores:

- **La Igualdad:** Trabajamos para la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, estos principios están incluidos en nuestros valores y son difundidos entre nuestros trabajadores. Además, en nuestro compromiso con el Pacto Mundial y en concreto con el ODS 5, Acción Laboral ha incluido la Igualdad en su política de empresa y en su política de comunicación, tanto interna como externa, por la que se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Trabajamos para nuestros clientes:** Trabajamos para conseguir los objetivos de nuestros proyectos y la rentabilidad para nuestros clientes.

- **Promovemos la diversidad en nuestra plantilla:** Apostamos por un equipo de personas muy diverso y creativo, orgulloso de pertenecer a la organización, presente en las decisiones importantes de la empresa.
- **Somos honestos:** Fundamental en los proyectos que desarrollamos, creemos y fomentamos la transparencia como uno de los medios primordiales para alcanzar los mejores resultados en nuestras colaboraciones.
- **Flexibles:** Disponemos de la flexibilidad suficiente para adaptarnos a los requisitos de nuestros grupos de interés en un entorno global, dinámico, cambiante y competitivo.
- **Gestión excelente y de calidad:** Optimizamos nuestros procesos con objeto de ofrecer cada día mejores servicios. La satisfacción de nuestros clientes (internos y externos) es nuestro mayor motivo de orgullo. Para ello, nuestros proyectos están avalados bajo una certificación externa de Calidad ISO 9001 y sello EFQM 400+.
- **Comprometidos con el medioambiente:** Nuestras actividades son respetuosas con el Medioambiente, internalizada por todas las personas y en todos nuestros procesos y en certificada externamente a través de la ISO 14001.
- **Comunicación de estos compromisos:** A todos nuestros grupos de interés tanto internos como externos, y a toda la sociedad. Para ello tenemos nuestros planes de comunicación interna y externa.

#### L. Representatividad de la plantilla

Tenemos una persona que es la RLT de Vigo que pertenece al sindicato CIG.

La representación de la plantilla en la Comisión Negociadora está representada por la RLT de la oficina de Vigo que pertenece al sindicato CIG y otra del sindicato CIG y dos personas de UGT.

#### **M. Prevención del acoso sexual**

Se ha elaborado una Política, una Guía y un Protocolo para prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Actualmente, esta documentación se encuentra en proceso de revisión, para poder adaptarse a la nueva realidad en materia de igualdad de la entidad. Se ha establecido como medida en este II Plan de Igualdad.

#### **N. Convenio colectivo**

##### ***XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública***

Hace referencia a la igualdad entre mujeres y hombres en los siguientes artículos

- Artículo 40. Armonización de la vida laboral y familiar. Planes de Igualdad: que hace referencia a los artículos 37, apartado 5; el artículo 40 del apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores y la ley orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad. Que identifica los requisitos en caso de obligatoriedad / voluntariedad de la elaboración del plan de igualdad.
- Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas. Que define tanto el concepto, como algunos de los objetivos que debe buscar el plan de igualdad.

- Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad. Que garantiza el derecho a la RLT o en su defecto al personal de la empresa a la información, contenido de los planes y consecución de los objetivos.

***VIII Convenio Colectivo de enseñanza y formación no reglada, de 14 de junio de 2017***

Este convenio aplica al personal docente.

## 10. OBJETIVOS

### A. Objetivos generales

El Plan de Igualdad de Oportunidades pretende ser el marco de actuación en el que se establezca tanto la estrategia como aquellas líneas de trabajo de **ACCIÓN LABORAL** para hacer realidad y mantener la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que no solamente permita impulsar la capacidad de la mujer en los procesos de participación y toma de decisiones a todos los niveles de la organización sino también hacer visual dicho compromiso como ejemplo dentro del sector y en la sociedad.

### B. Objetivos del Plan de Igualdad

Acción Laboral está trabajando desde el año 2017 para mejorar su situación respecto a la Igualdad de Oportunidades. Para ello, además de mantener el camino iniciado, es importante una mejora continua en este ámbito, con el compromiso de la dirección y la necesidad de implicación de toda la plantilla para el desarrollo del plan.

Además del compromiso de todas las personas que formamos parte de Acción Laboral, es necesario establecer los objetivos que desarrollará el presente Plan de Igualdad a lo largo de los próximos 4 años y que a continuación se exponen:

1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de M y H utilizando un procedimiento de selección, contratación y promoción con criterios objetivos, públicos y transparentes.
2. Formar y sensibilizar en Igualdad de Oportunidades entre M y H al personal de Acción Laboral. Formar y sensibilizar en todas las materias incluidas en un Plan de Igualdad al personal de Acción Laboral que forma parte de la Comisión de Igualdad (Seguimiento) de dicho Plan.
3. Dar acceso a puestos de trabajo de más calidad profesional a mujeres y mejorar los procesos de promoción interna.
4. Utilización del lenguaje inclusivo para que M y H se sientan representados y con el mismo valor en la documentación interna.
5. Garantizar la igualdad retributiva entre M y H.
6. Analizar la repercusión del tipo de contratación entre M y H y fomentar el acceso a una contratación estable.
7. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales.
8. Fomentar y mejorar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
9. Fomentar el acceso de las mujeres a puestos de trabajo masculinizados y/o de mayor responsabilidad.
10. Mejorar los mecanismos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo entre M y H en la entidad.

11. Mantener informadas a las personas de la entidad sobre las víctimas de violencia de género entre M y H en la entidad.

## 11. ESTRATEGIAS Y PRÁCTICAS: ACCIONES

### a) Medidas y acciones del I Plan de Igualdad

#### En el área de acceso al empleo:

1. Formación y Sensibilización en Igualdad de Oportunidades al dpto. de RRHH

“Impartición del curso de Igualdad al departamento de RRHH y responsables de departamento que participan en la selección de personal, con fecha 28/08/2018. Curso de 4 horas de duración. Se ha llegado a una ejecución del 50% y se espera que esté formado el 100% del personal en marzo de 2021”.

#### En el área de Conciliación:

2. Programa de Sensibilización e Información en conciliación dirigido a todo el personal.

“El plan de RRHH revisado en 2018 con las medidas de conciliación ha sido enviado a todo el personal para informar y sensibilizar sobre las medidas de conciliación. Además, se ha elaborado un documento con las medidas de conciliación que se ha enviado a todo el personal en agosto de 2018.

En septiembre de 2019 se ha actualizado el Plan de RRHH elaborando un nuevo plan 2019-2022 en el que establecen nuevas medidas de conciliación y se actualizan las ya existentes. Este plan fue enviado a todo el personal de Acción Laboral”.

Esta medida se ha puesto ya en marcha para todo el personal y está ejecutada.

3. Establecimiento de Mejoras respecto a la Normativa Legal Vigente en Materia de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

“En 2016 ya se había establecido una rebaja de las horas totales marcadas por convenio colectivo y se puso en marcha en 2018 y 2019 alcanzando una rebaja del 2.5% sobre el total de las horas, medida que facilita la conciliación.

Además, se puso en marcha un nuevo horario en abril de 2018 en la oficina de Reus y en mayo del mismo año en Vigo y Santa Cruz de Tenerife a modo de piloto. En este horario se trabajan 2 de las 5 tardes de la semana quedando cubiertos todos los servicios durante las tardes de lunes a jueves, el viernes no trabaja nadie por la tarde.

Se ha propuesto el mismo horario para Servicios Centrales y en abril de 2019 y en aquellas oficinas con personal suficiente para que queden cubiertos todos los servicios todas las tardes de la semana excepto el viernes. Se votó y aprobó el primer trimestre de 2019. Pero el horario aprobado en votación por todo el personal es el que se corresponde con la implantación la jornada continua dos días a la semana y horario reducido en Navidad, Semana Santa y Verano”.

Esta medida ya se ha puesto en marcha para prácticamente todo el personal ya que en aquellas delegaciones en las que el personal no sea suficiente para poder cubrir todas las horas no podrá tener este horario.

4. Medidas de Flexibilidad Laboral.

“Algunas personas con características especiales en temas de conciliación tienen horarios adaptados a sus necesidades, o bien mediante jornadas reducidas o con horarios de entrada y salida más flexibles. Desde presidencia y RRHH se sigue trabajando en estas medidas para que puedan dar cabida a las diferentes casuísticas”.



Esta medida puede afectar a aproximadamente un 2% del personal y se va a seguir trabajando en ella para conseguir dar una respuesta a los casos con necesidades excepcionales.

5. Uso del teletrabajo de toda la plantilla en la época de confinamiento y mientras dure la pandemia del Covid-19 usarlo como medida de conciliación. Se puede volver a utilizar esta medida si volvemos a sufrir un nuevo estado de confinamiento.

“Medida implantada con éxito y para todo el personal durante el confinamiento debido a la pandemia ocasionada por la Covid-19. Esta medida de conciliación ha permitido que toda la plantilla pudiera seguir trabajando en la entidad”.

Esta medida se ha utilizado entre marzo y junio de 2020 y puede ponerse en marcha otra vez si durante la pandemia fuera necesario de nuevo.

6. Otras

“En la reunión de seguimiento del 24 de junio se aprobaron las fechas de renovación del Plan de Igualdad y la puesta en marcha de las nuevas medidas de conciliación asociadas a este plan”.

De estas ya se ha producido la Elaboración de un Diagnóstico de Conciliación en Servicios Centrales y una formación en conciliación para las personas de Servicios Centrales de 4h de duración.

**En el área de clasificación profesional, promoción y formación:**

7. Realización por toda la plantilla de programas formativos en Igualdad de Oportunidades.

“Se ha realizado una formación en Igualdad para toda la plantilla de AL con fecha 13/12/2018 y con una duración de 4 horas.

En noviembre de 2019 el personal de Acción Laboral ha recibido formación a distancia sobre Igualdad ampliando la formación recibida en 2018.

En diciembre de 2020 las personas responsables de departamento y RTOs han recibido un nuevo curso de formación en Igualdad denominado *“Impulso de la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres”* de 50h de duración”.

8. Catalogación y Valoración de los puestos de Trabajo conforme a criterios no Discriminatorios.

“Se han revisado y adaptado todos los perfiles de puesto de la organización a los criterios no discriminatorios”. Agosto 2018

9. Conseguir que los puestos de Trabajo estén ocupados por el Personal más Cualificado.

“La ficha de proceso de selección de gestión de personal para la búsqueda del candidato más adecuado a las especificaciones del puesto a ocupar, evitando en todo momento la discriminación de género y facilitando la promoción interna se ha actualizado con fecha 23/09/2019. Para facilitar la promoción interna a esta ficha de proceso hemos añadido un proceso específico para tratar como se merece la promoción interna”.

Poco a poco se trabaja la promoción interna pero aún tiene un largo recorrido para conseguir que sea un proceso abierto y al que puede acceder todas las personas trabajadoras.

**En el área de Retribución:**

10. Acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis Retributivo.

“Se ha dado el primer paso para eliminar esta discriminación, en caso de que exista. Para ello se ha elaborado un Plan de Carrera para todo el personal, este plan de carrera está elaborado en función del área de trabajo, el puesto a desempeñar y la titulación que posee para adaptar la retribución a los méritos conseguidos. Este plan ha sido elaborado en junio de 2019”.

Esté previsto seguir trabajando en esta área a lo largo de este segundo Plan de Igualdad.

#### 11. Formación a todo el personal en la Brecha salarial.

“Se ha enviado información a todos los trabajadores de la entidad sobre un curso de formación específica en Brecha Salarial. Se trata de un curso on-line de 30h de duración organizado dentro del programa IO empresas de Castilla y León, celebrado en mayo de 2020 y que ha sido realizado por al menos 7 personas de la entidad”.

Se planificó realizar un curso interno sobre Brecha Salarial al resto del personal en el mes de diciembre de 2020. Pero se ha pospuesto y se realizará a lo largo de la duración del II Plan de Igualdad.

#### 12. Cálculo de la Brecha salarial de la entidad y enviar la información de los resultados a los trabajadores. Llevar a cabo el seguimiento de la evolución de misma.

“Seguimos avanzando en las medidas encaminadas a eliminar la brecha salarial (aunque en Acción Laboral no se ha detectado que esta pueda existir). Para ello en la reunión de seguimiento del Plan de Igualdad celebrada el día 24 de junio se aprobaron las fechas para la renovación del Plan de Igualdad actual y se propusieron algunas medidas nuevas que serán contenidas en el nuevo Plan de Igualdad entre las que se encuentra el cálculo de la Brecha salarial”.

**En el área de salud laboral:**

13. Protocolo contra el Acoso Sexual:

“Está elaborada una política y un Protocolo de actuación contra el acoso sexual, se garantiza la confidencialidad durante todo el proceso”

14. Integrar la perspectiva de género en la Evaluación de Riesgos Laborales:

“Se ha elaborado una guía de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género. Esta guía ha sido distribuida entre todo el personal de la entidad.

Esta guía ha sido trasladada a la mutua de prevención de riesgos que se ha encargado de hacer la Evaluación de Riesgos por puesto en algunas de las delegaciones teniendo previsto terminar esta evaluación en 2021”.

**En el área Comunicación y Lenguaje no Sexista:**

15. Elaboración de una guía e instrucción técnica para la utilización de lenguaje inclusivo en los proyectos.

“Se ha elaborado una guía sobre el lenguaje inclusivo en julio de 2018 y se ha enviado a todo el personal. Además, en agosto nos hemos adherido al decálogo de igualdad de las Pymes de Castilla y León y hemos elaborado un decálogo no sexista que hemos enviado a todas las oficinas y se encuentra a exposición de todo el mundo en el tablón de anuncios.

La persona responsable de representar en temas de Igualdad a la plantilla de AL envía de forma periódica esta guía para que sea utilizado por todo el personal”.

Aun no se ha conseguido que todos los documentos estén redactados con lenguaje inclusivo, pero se está avanzando en esta línea de trabajo.

### En el área Organizativa

“En el Plan Estratégico 2014-2017 de la organización está dentro de nuestros objetivos la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.” en junio de 2015

“Tenemos un Código Ético desde año 2015 en el que viene recogida la apuesta de igualdad de oportunidades, en su artículo 9, y que está a disposición de todos nuestros grupos de interés en la página Web: [www.accionlaboral.com/Código-Ético](http://www.accionlaboral.com/Código-Ético).” en junio de 2015

“Firmado el Compromiso de la Dirección” en 2015”. Reforzado el Compromiso de la Dirección en 2020.

#### 16. Difundir el contenido y el avance de las acciones del Plan de Igualdad.

“El Primer informe con el avance de las medidas se distribuyó en diciembre de 2018 y el segundo en diciembre de 2019. Esta distribución la realiza la persona representante de la plantilla en temas de igualdad a todo el personal mediante correo electrónico. En enero de 2021 se realizará el tercer informe con los resultados del año 2020 y se enviará a toda la plantilla.

#### 17. Difusión de las medidas contra el acoso implantadas en la empresa.

“Tenemos elaborada una guía de acoso, un protocolo de actuación y publicada la política de divulgación y tolerancia cero ante el acoso. Esta documentación ha sido distribuida a todo el personal y ocupa un lugar preferente en los tablones de anuncios de nuestras oficinas. La persona representante de la plantilla en temas de igualdad envía recordatorio de forma periódica sobre la existencia de este plan”.

18. Suscripción a boletines gratuitos elaborados por los diferentes Organismos que fomentan la Igualdad de Oportunidades, tales como Instituto de la Mujer, Dirección General de la Mujer, etc.

“Desde el 20 de diciembre de 2018 estamos suscritas en los boletines de igualdad que emite de forma periódica el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. Además, desde la responsable de igualdad, cada vez que se emite un boletín nuevo, se encarga de enviar estos boletines a todas las oficinas”.

19. Impartir talleres de formación de medidas de trabajo e impartición de formación en Remoto y plataformas de trabajo más utilizadas y formación sobre el uso y manejo de las mismas.

“En la reunión de seguimiento del Plan de Igualdad celebrada el día 24 de junio se aprobaron las fechas para la renovación del Plan de Igualdad actual y se propusieron algunas medidas nuevas que serán incluidas en el nuevo Plan de Igualdad entre las que se encuentran nuevas medidas de información y formación adaptadas a situaciones especiales como la pandemia actual (medidas de trabajo e impartición de formación en remoto, plataformas utilizadas...). Algunas de estas acciones se han puesto en marcha, por parte de algunas personas de la entidad durante el confinamiento desde marzo 2020 hasta mayo 2020, pero se quieren ampliar al resto de la plantilla”.

#### **b) Acciones de Mejora detectadas en el Diagnóstico de Igualdad de Oportunidades.**

- No se dispone de una plantilla paritaria (20% de hombres y 80% de mujeres).
- La documentación interna se está corrigiendo para aún presenta un uso de lenguaje no inclusivo.
- El 80,7% del empleo es temporal, al realizarse la contratación por proyectos concedidos.
- En las encuestas de forma principal se pide la implantación de medidas de

conciliación y flexibilidad horaria e información sobre el plan de igualdad.

- Jornada laboral a turno partido y con hora de salida 19:00 horas tres de las cinco tardes de la semana.
- Necesidad de elaborar los nuevos perfiles de puesto con evaluación del personal realizada con perspectiva de género.
- La promoción no está sistematizada y realizada de forma cerrada, avisando únicamente a las personas que la dirección considera.
- No se ha realizado un análisis retributivo detallado.

### c) **Medidas a implantar**

Las hojas finales de este documento contienen las Medidas de Igualdad asociadas a este II plan junto con las fechas, los indicadores para su seguimiento y el cronograma para su implantación y desarrollo, además de la descripción detallada de cada una de ellas.

De cada una de las medidas se ha elaborado una ficha que contiene la medida o acción, el objetivo, la vigencia, el indicador correspondiente, la descripción, la persona o personas responsable/s, los medios y materiales previstos, los mecanismos de difusión, el seguimiento y los registros o evidencias.

## 12. **SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN**

### a) **Evaluación de resultados. Indicadores.**

- Número total de acciones por áreas implantadas en **ACCIÓN LABORAL**.

ÁREA DE INTERVENCIÓN	MEDIDAS
Procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional	15
Clasificación Profesional, Retribuciones, Auditorías Retributivas	4
Condiciones de trabajo	4

Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	11
Infrarrepresentación femenina	2
Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo.	5
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>

- Las personas a las que van dirigidas estas medidas se encuentran enumeradas en la tabla resumen con las medidas y el cronograma que va al final de este documento.
- A cada una de las medidas se la ha asociado unos objetivos y unos indicadores cuya medición de los mismos darán unos resultados que servirán para ver el grado de cumplimiento de las medidas establecidas.

#### b) Evaluación de proceso

La Comisión de Seguimiento será la encargada de realizar el seguimiento y evaluación del proyecto, para ello se utilizará, entre otros, los siguientes indicadores:

- **Indicadores de evaluación del proceso** (medición semestral/anual, una vez iniciado el proceso):
  - Grado de información y difusión del plan entre la plantilla.
  - Nº de mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
  - Nº de incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
  - Grado de cumplimiento de la planificación de acciones.
  - Nº de consultas realizadas por las personas de la organización a la comisión de igualdad.
  - Nº de acciones de sensibilización y formativas realizadas.



A estos indicadores de proceso hay que añadir los derivados de cada una de las acciones concretas del plan de igualdad, detallados en las fichas.

### c) Evaluación de impacto

- **Medición anual**, una vez aprobado el plan:
  - Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
  - Disminución de segregación vertical.
  - Disminución de segregación horizontal.
  - Utilización de las medidas de conciliación.
  - Documentos en los cuales se ha revisado el lenguaje no sexista.
  - Evolución de la plantilla.
  - Incorporaciones del último año.
  - Distribución por grupos de edad.
  - Número de personas (hombres/mujeres formadas en el último año)

La Comisión de Seguimiento elaborará un informe de carácter anual con los resultados del seguimiento y evaluación, así como de las conclusiones obtenidas de los mismos y con los objetivos en materia de igualdad de oportunidades para el año siguiente.

## 13. PARTICIPACIÓN DE LA PLANTILLA

Se ha utilizado la herramienta de formularios de Google para la realización de los cuestionarios, garantizándose así la confidencialidad de los mismos, se han enviado estos cuestionarios 216 personas de la plantilla y se ha obtenido una respuesta de al menos 100 personas trabajadoras.

Una vez analizadas las respuestas se incluyen en este plan de igualdad las posibles aportaciones al mismo.

Se ha difundido el progreso de la elaboración de este plan de igualdad vía correo electrónico a todo el personal.

#### 14. SEGUIMIENTO DEL PLAN

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad será la Comisión de Seguimiento del mismo, a fin de comprobar el grado de implantación, cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad.

Para ello, se establecen y acuerdan las siguientes funciones:

- Mantener reuniones de seguimiento periódicas que pueden ser entre una y dos al año en las que se analizarán los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas de este II Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones.
- Revisión, adaptación y modificación del Plan de Igualdad cuando sea necesario por que concurran las circunstancias previstas en la normativa legal convencional de aplicación.
- Efectuar y aprobar los informes de evaluación intermedia y final del II Plan de Igualdad.

Se levantará acta de todas y cada una de las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento del Plan en sus reuniones de Seguimiento, dejando constancia de los contenidos tratados en la misma.

Se dispondrá de un documento específico de seguimiento del plan en el cual quedarán reflejadas las actuaciones llevadas a cabo, así como las acciones pendientes por realizar.

## 15. EVALUACIÓN DEL PLAN

Una vez finalizada la vigencia de este Plan, se elaborará un documento con la evaluación final del mismo, donde se analizará el alcance final, el impacto conseguido, y los resultados logrados. Este documento servirá de punto de partida para la elaboración del siguiente Plan, proporcionando los puntos fuertes y las áreas de mejora a tener en cuenta. Todo esto permitirá a Acción Laboral evaluar la trayectoria empresarial de manera que se puedan establecer las diferentes actuaciones.

## 16. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el **Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre**:

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

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

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

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

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

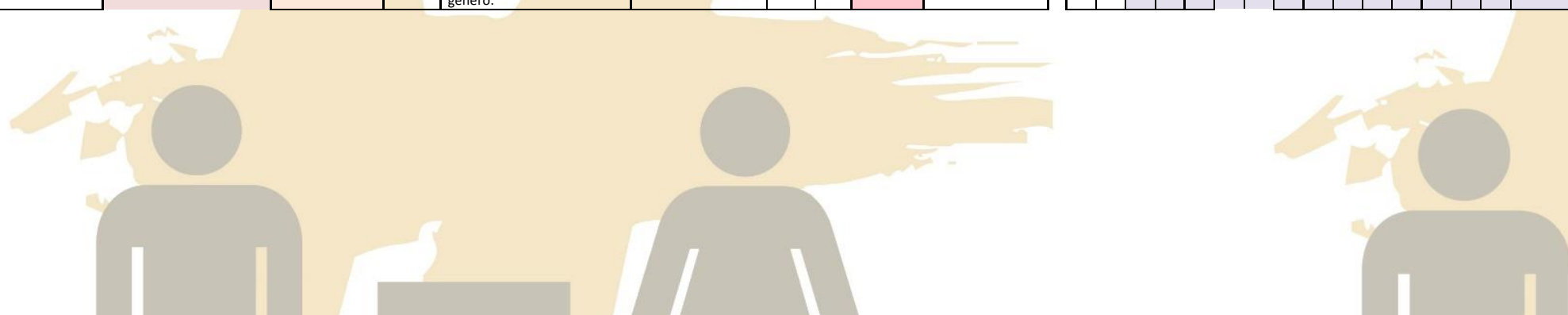
En caso de ser preciso modificar el presente II Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Igualdad.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Igualdad, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el *V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales*.

MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD 2022-2025

	Área	Sub Areas	Código	Denominación	Responsable	F. Inicio	F. Fin	Grado de avance	Dirigido a:
Objetivo	PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	01	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de M y H utilizando un procedimiento de selección, contratación y promoción con criterios objetivos, públicos y transparentes.				Media %	
Acción			1	Elaborar un protocolo de actuación para los procesos de selección y contratación con criterios que permitan llevar a cabo procesos transparentes y no discriminación por razón de género en el acceso y la contratación respaldando el principio de igualdad.	RRHH-CALIDAD	ene-22	jul-22	0%	Nuevas contrataciones
Acción			2	Publicar las ofertas de trabajo en todos los medios que Acción Laboral tenga previsto a tal fin, que puedan ser visibles por todo el personal de la entidad, eliminando estereotipos de género.	RRHH	ago-22	dic-25	0%	Nuevas contrataciones

2022				2023				2024				2025			
1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T





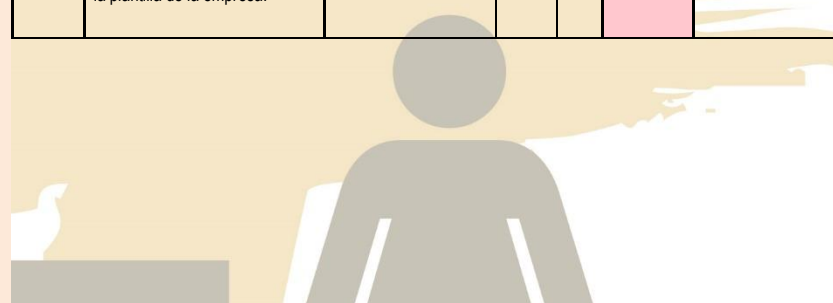
# ACCIÓN LABORAL



Acción			3 Ampliar la búsqueda de fuentes de reclutamiento (servicios de empleo, centros de formación profesional, redes sociales de empleo...) que permitan fomentar el acceso de candidaturas de género infrarrepresentado.	RRHH-RTO-RBLE. OFICINA	dic-22	dic-25	0%	Nuevas contrataciones	
Acción			4 En los procesos de selección en aquellas categorías donde exista infrarrepresentación de algún sexo, en igualdad de méritos, capacidad y aptitud, se contratará o promocionará al sexo menos representado.	RRHH-RTO-RBLE. OFICINA	sep-22	dic-25	0%	Nuevas contrataciones	
Acción			5 Comunicar a la Comisión de Igualdad: - Criterios de Reclutamiento, Selección y Contratación - Los datos relativos a los procesos de selección y contratación en las diferentes delegaciones/centros de trabajo, con información sobre las dificultades de cobertura de la vacante por personas de un determinado sexo. - Información estadística sobre la selección, contratación de mujeres y hombres en los diferentes grupos, secciones, puestos y categorías. (Estadística distribuida por centros de trabajo y desagregada por sexo).	RRHH-CALIDAD-COMISIÓN IGUALDAD (Seguimiento)	ago-22	dic-25	0%	Comisión De Seguimiento	
Objetivos		FORMACION	02 Formar y sensibilizar en Igualdad de Oportunidades entre M y H al personal de Acción Laboral. Formar y sensibilizar en todas las materias incluidas en un Plan de Igualdad al personal de Acción Laboral que forma parte de la Comisión de Igualdad (Seguimiento) de dicho Plan.				Media%		



Acción		6 <b>Realizar módulos de formación continua en igualdad de oportunidades</b> a toda la plantilla con el fin de sensibilizar a todos los trabajadores y trabajadoras (Realizar algunos de los cursos en formato on-line, virtual... para facilitar el acceso a estos cursos a las personas que están disfrutando de medidas de conciliación).	RRHH-CALIDAD- PERSONAL DOCENTE	jun- 22	dic- 25	0%	Trabajadoras/es	
Acción		7 <b>Potenciar la formación en el lugar y horario de trabajo,</b> que faciliten el acceso y la participación de toda la plantilla de la empresa	COORDINADOR/A- RBLE. PROYECTO	mar- 22	dic- 25	0%	Trabajadoras/es	
Acción		8 <b>Fomentar el reciclaje profesional de las personas</b> que por motivos familiares hayan permanecido alejadas de la actividad profesional.	COORDINADOR/A- RBLE. PROYECTO	mar- 23	dic- 25	0%	Trabajadoras/es después de bajas/excedencias	
Acción		9 <b>Formar al personal</b> de la entidad que integra la Comisión de Seguimiento del Plan, en materia de igualdad, <b>acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género</b> y seguimiento de las acciones formativas.	RRHH-CALIDAD	jul- 22	dic- 25	0%	Trabajadoras/es de la Comisión Negociadora	
Acción		10 Informar a la Comisión de Igualdad (Seguimiento) de los <b>resultados desagregados por sexo de las formaciones realizadas en el año</b> dirigidas a la plantilla de la empresa.	COMISIÓN IGUALDAD (SEGUIMIENTO)	dic- 22	dic- 25	0%	Comisión De Seguimiento	



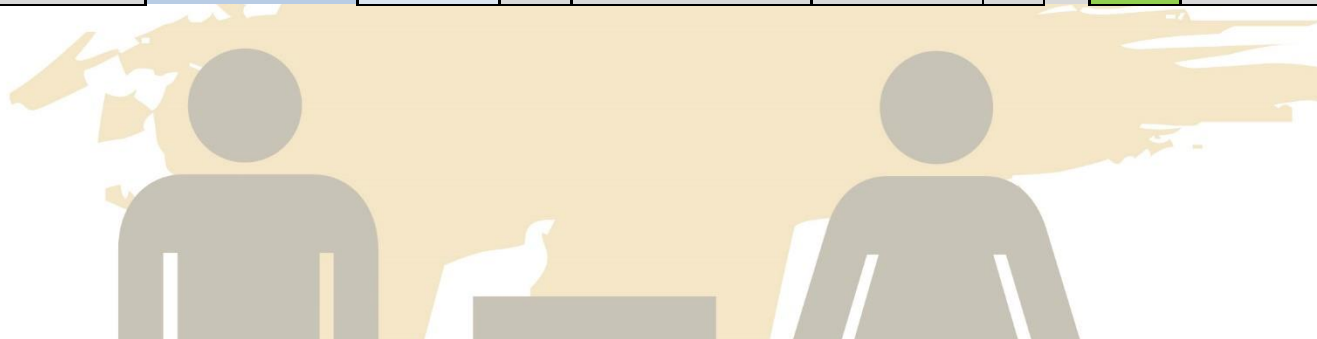


Objetivo	PROMOCIÓN	03	Dar acceso a puestos de trabajo de más calidad profesional a mujeres y mejorar los procesos de promoción interna.				Media %																
Acción			11	Crear mecanismos de reclamación ante posibles discriminaciones en los procesos de promoción del personal, que contribuyan a asegurar los objetivos de igualdad de oportunidades.	RRHH-CALIDAD	jul-23	dic-25	0%	Trabajadoras/es														
Acción			12	Realizar internamente las promociones, dimisiones o jubilaciones, acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la empresa (siempre atendiendo las especificaciones marcadas por los programas que deben desarrollar).	RRHH-CALIDAD	sep-22	dic-25	0%	Trabajadoras/es que pueden promocionar														
Acción			13	Realizar un seguimiento de las promociones desagregadas por sexo, grupo profesional de origen y de destino, categoría, contrato, jornada y tipo de promoción para su traslado a la Comisión de Seguimiento.	RRHH-RTO-RBLE. OFICINA	ene-23	dic-25	0%	Trabajadoras/es que promocianan														





Acción			<a href="#">14</a> Ante el elevado número de mujeres que se encuentran contratadas de forma temporal y a jornada parcial, como acción positiva, en igualdad de condiciones y méritos de las personas candidatas, se dará preferencia a dichas mujeres, para el acceso a jornada a tiempo completo y/o la contratación indefinida.	RRHH-RTO-RBLE. PROYECTOS	ene-24	dic-25	0%	Trabajadoras/es	
Acción			<a href="#">15</a> <b>Comunicar a la Comisión de Igualdad:</b> - Criterios de Promoción en función del tipo. - Los datos relativos a los procesos de promoción en las diferentes delegaciones/centros de trabajo, con información sobre las dificultades de cobertura de la vacante por personas de un determinado sexo.	RRHH-RTO-RBLE. OFICINA/PROYECTO	dic-23	dic-25	0%	Comisión De Seguimiento	
Objetivo	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	<a href="#">04</a> Utilización del lenguaje inclusivo para que M y H se sientan representados y con el mismo valor en la documentación interna.				Meidia%		
Acción			<a href="#">16</a> Aplicar la perspectiva de género a los documentos que regule RRHH en la empresa y tengan relación con la clasificación profesional: Descripción de puestos de trabajo, convenio colectivo, etc.	RRHH_CALIDAD	may-22	dic-25	0%	Documentación	
Objetivo		RETRIBUCIONES	<a href="#">05</a> Garantizar la igualdad retributiva entre M y H.				Meidia%		





Acción			17	Análisis de los salarios percibidos por los trabajadores y trabajadoras en <b>puestos equivalentes identificando las diferencias</b> y aplicando medidas correctoras en caso de desequilibrio retributivo por razón de sexo y que estén contribuyendo a la existencia de brecha salarial.	RRHH-COMITÉ DE DIRECCIÓN	ene-23	dic-25	0%	Todos los puestos	
Acción			18	Informar periódicamente a la <b>Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias de M/H</b> por categoría laboral y responsabilidad. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medias correctoras con plazo de aplicación.	RRHH-CALIDAD	dic-22	dic-25	0%	Comisión Negociadora (De Seguimiento)	
Acción			19	<b>Análisis de las retribuciones</b> para determinar si el disfrute de derechos (permisos, licencias, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación) está incidiendo de forma desigual, sobre los salarios de mujeres y hombres.	RRHH-CALIDAD	jul-23	dic-25	0%	Todos los puestos	
Objetivo	CONDICIONES DE TRABAJO	CONTRATACIÓN	06	Análizar la repercusión del tipo de contratación entre M y H y fomentar el acceso a una contratación estable.				Media %		

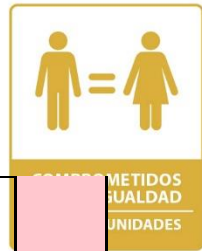






Objetivo	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		<a href="#">08</a>	Fomentar y mejorar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.				Media%																
Acción			<a href="#">24</a>	Permiso retribuido por acompañamiento al médico de menores o personas dependientes.	RRHH-CALIDAD	may-22	dic-25	0%	Trabajadoras/es															
Acción			<a href="#">25</a>	Difundir mediante canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente y los convenios colectivos de aplicación en la empresa. Y de las medidas de Conciliación existentes en Acción Laboral.	RRHH-CALIDAD	jul-22	dic-25	0%	Trabajadoras/es															
Acción			<a href="#">26</a>	Realizar una entrevista para detectar las dificultades de conciliación cuando surge la necesidad al trabajador o trabajadora, y la entidad estudiará poder ofrecer distintas alternativas en función de cada puesto y del proyecto que esté ejecutando el trabajador/a (teletrabajo, ordenador portátil, flexibilización horaria, adaptaciones de jornada, reducción de jornada, periodo de menor responsabilidad u otras).	RRHH-COMITÉ DE DIRECCIÓN	ene-23	dic-25	0%	Trabajadoras/es															





Acción			<a href="#">27</a> Estudio de la <b>posibilidad y viabilidad</b> de adaptación del horario laboral durante el periodo de adaptación escolar de hijos o menores a cargo, durante dicho periodo.	RRHH	ene-24	dic-25	0%	Trabajadoras/es																									
Acción			<a href="#">28</a> <b>Informar al colectivo de hombres</b> sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales.	RRHH-CALIDAD	jul-22	dic-25	0%	Trabajadores																									
Acción			<a href="#">29</a> <b>Permiso retribuido</b> por el tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.	RRHH-RTO-RBLE. PROYECTOS	sep-22	dic-25	0%	Trabajadoras/es																									
Acción			<a href="#">30</a> <b>Permiso</b> a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.	RRHH-RTO-RBLE. PROYECTOS	sep-22	dic-25	0%	Trabajadoras/es																									
Acción			<a href="#">31</a> <b>Posibilidad de disfrute de los días de lactancia acumulada</b> durante el plazo de 9 meses tras la incorporación de la baja maternal.	RRHH	may-22	dic-25	0%	Trabajadoras/es																									

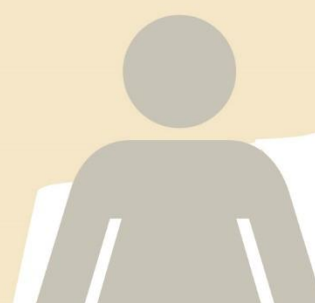




# ACCIÓN LABORAL



Acción			<p><a href="#">32</a> Elaborar para su entrega a la Comisión de Seguimiento del PI, <b>información estadística</b> sobre derechos de conciliación, reducciones de jornada por guarda legal y cuidados familiares, adaptaciones de jornada, excedencias, suspensiones de contrato por maternidad, paternidad y lactancia que se produzcan en cada centro de trabajo.</p>	RRHH-CALIDAD	dic-22	dic-25	0%	Comisión De Seguimiento	
Acción			<p><a href="#">33</a> Estudio de la implantación de <b>flexibilidad horaria de entrada y salida</b>, pendiente de establecer un sistema de control horario personal robusto para su posterior control.</p>	RRHH-CALIDAD	ene-23	dic-25	0%	Trabajadoras/es	
Acción			<p><a href="#">34</a> <b>Ampliación de tiempo para el disfrute de permisos por hospitalización o fallecimiento</b> recogidos en el convenio colectivo dentro de los 10 días siguiente del hecho causante.</p>	RRHH-CALIDAD	mar-22	dic-25	0%	Trabajadoras/es	
Objetivo	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA		<p>9 Fomentar el acceso de las mujeres a puestos de trabajo masculinizados y/o de mayor responsabilidad</p>				Medida%		





Acción			<a href="#">35</a>	En las promociones, selecciones y/o contrataciones de aquellas categorías donde exista infrarrepresentación femenina o no exista representación femenina, en igualdad de méritos, capacidad y aptitud, se contratará, seleccionará o <b>promocionará a la mujer.</b>	RRHH-RTO-RBLE. OFICINA	ene-23	dic-25	0%	Trabajadoras/es y Nuevas incorporaciones																		
Acción			<a href="#">36</a>	Facilitar el acceso a <b> cursos de formación y reciclaje</b> de las mujeres, a fin de mantener el equilibrio entre M-H en puestos de mayor responsabilidad.	RRHH-CALIDAD	ene-24	dic-25	0%	Trabajadoras/es																		
Objetivo	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	ACOSO SEXUAL	10	<b>Mejorar los mecanismos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo entre M y H en la entidad</b>				Medida%																			
Acción			<a href="#">37</a>	<b>Actualización del Protocolo de prevención y de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</b>	RRHH-CALIDAD	jun-22	dic-25	0%	Trabajadoras/es																		
Acción			<a href="#">38</a>	Incluir en la formación obligatoria un <b>módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</b>	RRHH-CALIDAD	mar-22	dic-25	0%	Trabajadoras/es																		
Acción			<a href="#">39</a>	<b>Difusión</b> a toda la plantilla del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	RRHH-CALIDAD	jul-22	dic-25	0%	Trabajadoras/es																		
Objetivo			VIOLENCIA DE GÉNERO	11	<b>Mantener informadas a las personas de la entidad sobre las víctimas de violencia de género entre M y H en la entidad</b>				Medida%																		





# ACCIÓN LABORAL



Acción			<a href="#">40</a>	Elaboración de <b>Protocolo de Víctimas de Violencia de Género</b>	RRHH-CALIDAD	ene-23	dic-25	0%	Trabajadoras/es																
Acción			<a href="#">41</a>	Difusión a toda la plantilla del protocolo de víctimas de violencia de género	RRHH-CALIDAD	jun-23	dic-25	0%	Trabajadoras/es																





<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	1		
<b>ÁREA</b>	PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL		
<b>SUB ÁREA</b>	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
<b>MEDIDA / ACCIÓN</b>	Elaborar un protocolo de actuación para los procesos de selección y contratación con criterios que permitan llevar a cabo procesos transparentes y no discriminación por razón de género en el acceso y la contratación respotando el principio de igualdad.		
<b>FECHA DE INICIO</b>	ene-22	<b>FECHA DE FIN</b>	jul-22
<b>OBJETIVOS</b>	01		
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de M y H utilizando un procedimiento de selección, contratación y promoción con criterios objetivos, públicos y transparentes.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Actualizar los procesos específicos que la entidad tiene elaborados en los cuales se tendrán en cuenta los procedimientos asociados a la selección, contratación y promoción desde el punto de vista de la no discriminación por razón de género.		
<b>INDICADORES</b>	Elaboración Protocolo		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	Nuevas contrataciones		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH y Dpto. Calidad		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> RRHH y Calidad			
<b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas			
<b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
Difusión a través de correo electrónico al personal que se encarga de la selección y contratación.			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente Plazo de elaboración 1 semestre 2022			
<b>REGISTRO / EVIDENCIAS</b>			
Protocolo			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	2		
<b>ÁREA</b>	PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL		
<b>SUB ÁREA</b>	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
<b>ACCIÓN</b>	Publicar las ofertas de trabajo en todos los medios que Acción Laboral tenga previsto a tal fin, que puedan ser visibles por todo el personal de la entidad, eliminando estereotipos de género.		
<b>FECHA DE INICIO</b>	ago-22	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	01		
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de M y H utilizando un procedimiento de selección, contratación y promoción con criterios objetivos, públicos y transparentes.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>			
Las ofertas de empleo de Acción Laboral se publican en redes sociales y aplicaciones de búsqueda de candidatos a las que tienen acceso los trabajadores de la entidad.			
<b>INDICADORES</b>			
Nº de ofertas de trabajo. Medios utilizados para conocimiento de todo el personal.			
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>			
Nuevas contrataciones			
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>			
RRHH			
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> RRHH			
<b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas			
<b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
Mediante charlas de sensibilización al personal implicado en publicar las ofertas de trabajo. También se realiza recordatorio periódico a través del correo electrónico.			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente Vigencia: desde primera oferta publicada y durante vigencia del Plan de Igualdad			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Ofertas de trabajo publicadas			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	3		
<b>ÁREA</b>	PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL		
<b>SUB ÁREA</b>	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
<b>ACCIÓN</b>	Ampliar la búsqueda de fuentes de reclutamiento (servicios de empleo, centros de formación profesional, redes sociales de empleo...) que permitan fomentar el acceso de candidaturas de género infrarrepresentado.		
<b>FECHA DE INICIO</b>	sep-22	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	01		
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de M y H utilizando un procedimiento de selección, contratación y promoción con criterios objetivos, públicos y transparentes.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>			
Se trata de buscar nuevas fuentes de reclutamiento que actualmente no se están utilizando que permitan fomentar el acceso de candidaturas de género infrarrepresentado.			
<b>INDICADORES</b>			
Datos relativos a los medios y fuentes empleados para la búsqueda de personal.			
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>			
Nuevas contrataciones			
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>			
RRHH - RTO'S – RESPONSABLES DE OFICINA			
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> RRHH, RTO's y Responsables de oficina			
<b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas			
<b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
A través de correo electrónico al personal encargado del reclutamiento			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Listado de fuentes de reclutamiento utilizadas			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	4		
<b>ÁREA</b>	PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL		
<b>SUB ÁREA</b>	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
<b>ACCIÓN</b>	En los procesos de selección en aquellas categorías donde exista infrarrepresentación de algún sexo, en igualdad de méritos, capacidad y aptitud, se contratará o promocionará al sexo menos representado.		
<b>FECHA DE INICIO</b>	sep-22	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	01		
Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de M y H utilizando un procedimiento de selección, contratación y promoción con criterios objetivos, públicos y transparentes.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	De aquellos puestos en los que exista infrarrepresentación de alguno de los sexos, en el caso en que se disponga de varios CV que cumplan los objetivos se seleccionará aquel que represente al sexo que se encuentra en minoría.		
<b>INDICADORES</b>	Personas seleccionadas (M-H) / nº procesos/categorías		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	Nuevas contrataciones		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH – RTO’S – RESPONSABLES DE OFICINA		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> RRHH, RTO's y Responsables de oficina			
<b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas			
<b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
A través de correo electrónico, entrevista personal, teléfono.			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Proceso de selección, contratación y promoción			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	5		
<b>ÁREA</b>	PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL		
<b>SUB ÁREA</b>	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
<b>ACCIÓN</b>	<p>Comunicar a la Comisión de Igualdad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Criterios de Reclutamiento, Selección y Contratación</li> <li>- Los datos relativos a los procesos de selección y contratación en las diferentes delegaciones/centros de trabajo, con información sobre las dificultades de cobertura de la vacante por personas de un determinado sexo.</li> <li>- Información estadística sobre la selección, contratación de mujeres y hombres en los diferentes grupos, secciones, puestos y categorías. (Estadística distribuida por centros de trabajo y desagregada por sexo).</li> </ul>		
<b>FECHA DE INICIO</b>	ago-22	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	01	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de M y H utilizando un procedimiento de selección, contratación y promoción con criterios objetivos, públicos y transparentes.	
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>En las reuniones periódicas de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad se revisarán los criterios de reclutamiento, selección y Contratación de los procesos que se han llevado a cabo, se analizarán las dificultades encontradas en los diversos casos en relación a la cobertura de un sexo determinado y se revisarán las estadísticas de estos procesos en relación a los Centros de trabajo y segregados por sexo.</p>		
<b>INDICADORES</b>	<p>Criterios marcados en el protocolo          Nº de personas seleccionadas por Delegación / Número de personas presentadas por Delegación (M y H)          Nº de personas totales seleccionadas / Número de personas totales presentadas (M y H)          Estadísticas anuales de la selección y contratación (M y H).</p>		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	Comisión De Seguimiento		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH-CALIDAD		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<p><b>Personal:</b> RRHH y Calidad  <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas  <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción</p>			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
A través de correo electrónico y en las reuniones periódicas de la Comisión de Igualdad			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
<p>Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente          Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad</p>			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Informe de los procesos de selección, contratación y promoción Actas de reunión			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	6		
<b>ÁREA</b>	PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL		
<b>SUB ÁREA</b>	FORMACIÓN		
<b>ACCIÓN</b>	Realizar módulos de formación continua en igualdad de oportunidades a toda la plantilla con el fin de sensibilizar a todos los trabajadores y trabajadoras (Realizar algunos de los cursos en formato on-line, virtual... para facilitar el acceso a estos cursos a las personas que están disfrutando de medidas de conciliación).		
<b>FECHA DE INICIO</b>	feb-22	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	02		
Formar y sensibilizar en Igualdad de Oportunidades entre M y H al personal de Acción Laboral. Formar y sensibilizar en todas las materias incluidas en un Plan de Igualdad al personal de Acción Laboral que forma parte de la Comisión de Igualdad (Seguimiento) de dicho Plan.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Anualmente en el plan de formación se establecerán los cursos o módulos de Igualdad a impartir durante ese año, la forma en la que se realizará la formación, la metodología utilizada, el cronograma y las personas destinatarias.		
<b>INDICADORES</b>	Nº de personas formadas en igualdad de oportunidades (H/M) Nº formaciones realizadas / nº trabajadores/as formados/as (M-H) Nº de personas con medidas de conciliación (H/M). Nº de personas que han recibido formación vía Online (H/M)		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	Trabajadoras/es		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH – CALIDAD- PERSONAL DOCENTE (INTERNO/EXTERNO)		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> RRHH, Calidad y Personal docente (interno/externo) <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
A través de correo electrónico a todo el personal			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento semestral Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Documentación asociada a la impartición del curso (Programa, contenidos, listado de asistencia, encuestas...)			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	7		
<b>ÁREA</b>	PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL		
<b>SUB ÁREA</b>	FORMACIÓN		
<b>ACCIÓN</b>	Potenciar la formación en el lugar y horario de trabajo, que faciliten el acceso y la participación de toda la plantilla de la empresa.		
<b>FECHA DE INICIO</b>	mar-20	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	02		
<p>Formar y sensibilizar en Igualdad de Oportunidades entre M y H al personal de Acción Laboral. Formar y sensibilizar en todas las materias incluidas en un Plan de Igualdad al personal de Acción Laboral que forma parte de la Comisión de Igualdad (Seguimiento) de dicho Plan.</p>			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Establecer un calendario de formación que contemple la mayoría de la formación en Igualdad en horario de trabajo, para se pueden plantear las formaciones en diferentes días y horarios para que pueda acceder la mayor cantidad de personas posible, incluso se puede realizar a través de plataformas virtuales que serán grabadas para que aquellas personas que no se han podido conectar en directo tengan la posibilidad de realizar la formación en otro momento accediendo a la grabación del mismo.</p>		
<b>INDICADORES</b>	<p>Nº de cursos impartidos fuera del trabajo y horarios (H/M)</p>		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	Trabajadoras/es		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	COORDINADOR/A – RESPONSABLE DE PROYECTO		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<p><b>Personal:</b> Coordinador/a y Responsable de proyecto <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción</p>			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
A través de correo electrónico a todo el personal			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
<p>Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento semestralmente Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad</p>			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Cursos realizados en horario laboral			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	8		
<b>ÁREA</b>	PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL		
<b>SUB ÁREA</b>	FORMACIÓN		
<b>ACCIÓN</b>	Fomentar el reciclaje profesional de las personas que por motivos familiares hayan permanecido alejadas de la actividad profesional.		
<b>FECHA DE INICIO</b>	mar-20	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	02		
Formar y sensibilizar en Igualdad de Oportunidades entre M y H al personal de Acción Laboral. Formar y sensibilizar en todas las materias incluidas en un Plan de Igualdad al personal de Acción Laboral que forma parte de la Comisión de Igualdad (Seguimiento) de dicho Plan.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Se realizarán sesiones de formación específica de su puesto de trabajo para la puesta al día después de un tiempo alejada del puesto de trabajo (actualización de procedimientos, formación en los nuevos programas, actualización de conceptos o manejo de herramientas nuevas...). Estas sesiones pueden ser realizadas por la persona coordinadora o su superior.		
<b>INDICADORES</b>	Nº de personas que han recibido formación de adaptación (H/M)		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	Trabajadoras/es después de bajas/excedencias		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	COORDINADOR/A – RESPONSABLE DE PROYECTO		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> Coordinador/a y Responsable de proyecto <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
Directamente con las personas que necesitan este reciclaje a través del correo electrónico, del teléfono, aula virtual o presencial.			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento semestralmente Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Formaciones de reciclaje realizadas			



<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	9		
<b>ÁREA</b>	PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL		
<b>SUB ÁREA</b>	FORMACIÓN		
<b>ACCIÓN</b>	Formar al personal de la entidad que integra la Comisión de Seguimiento del Plan, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género y seguimiento de las acciones formativas.		
<b>FECHA DE INICIO</b>	jul-22	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	02		
Formar y sensibilizar en Igualdad de Oportunidades entre M y H al personal de Acción Laboral. Formar y sensibilizar en todas las materias incluidas en un Plan de Igualdad al personal de Acción Laboral que forma parte de la Comisión de Igualdad (Seguimiento) de dicho Plan.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>			
Se programarán cursos de Igualdad específicos y con una duración mayor para las personas que forman parte de la comisión negociadora. Anualmente se realizará la programación de esta formación con los cursos que se incluyen y que se podrán realizar de forma presencial, virtual u on-line.			
<b>INDICADORES</b>			
Nº de cursos de impartidos Nº de asistentes (M/H)			
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>			
Trabajadoras/es de la Comisión de Igualdad			
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>			
RRHH-Calidad			
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> RRHH y Calidad <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
E-mail, teléfono, Skype, Virtual			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento semestralmente Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Cursos de igualdad realizados por el personal que forma parte de la Comisión de Igualdad			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	10		
<b>ÁREA</b>	PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL		
<b>SUB ÁREA</b>	FORMACIÓN		
<b>ACCIÓN</b>	Informar a la Comisión de Igualdad (Seguimiento) de los resultados desagregados por sexo de las formaciones realizadas en el año dirigidas a la plantilla de la empresa.		
<b>FECHA DE INICIO</b>	dic-22	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	02		
<p>Formar y sensibilizar en Igualdad de Oportunidades entre M y H al personal de Acción Laboral. Formar y sensibilizar en todas las materias incluidas en un Plan de Igualdad al personal de Acción Laboral que forma parte de la Comisión de Igualdad (Seguimiento) de dicho Plan.</p>			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	<p>Anualmente, se informará a la Comisión de Seguimiento, durante la reunión anual sobre los cursos impartidos y el personal que lo ha realizado.</p>		
<b>INDICADORES</b>	<p>Nº de formaciones realizadas en el año/nº de personas formadas (H/M)/ Categoría Profesional</p>		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	<p>Comisión De Seguimiento</p>		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	<p>Comisión Igualdad (Seguimiento)</p>		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<p><b>Personal:</b> RRHH y Calidad <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción</p>			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
<p>A través de correo electrónico a la Comisión de Igualdad Comunicación en reunión periódica de la Comisión de Igualdad</p>			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
<p>Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad</p>			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
<p>Listado anual de las formaciones realizadas desagregado por sexo</p>			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	11		
<b>ÁREA</b>	PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL		
<b>SUB ÁREA</b>	PROMOCIÓN		
<b>ACCIÓN</b>	Crear mecanismos de reclamación ante posibles discriminaciones en los procesos de promoción del personal, que contribuyan a asegurar los objetivos de igualdad de oportunidades.		
<b>FECHA DE INICIO</b>	jul-23	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	03		
Dar acceso a puestos de trabajo de más calidad profesional a mujeres y mejorar los procesos de promoción interna.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Se estudiará la forma de crear un mecanismo accesible a todos los trabajadores/as para que puedan establecer sus reclamaciones en el caso en el que consideren que los procesos de promoción no han sido llevados de forma objetiva (dirección de correo, ventana en la intranet, buzón de sugerencias, etc.)		
<b>INDICADORES</b>	Nº de reclamaciones / nº de procesos de promoción (H/M)		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	Las personas trabajadoras		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH - CALIDAD		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> RRHH y Calidad <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
A través de charlas informativas y correos electrónicos.			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento semestralmente. Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Reclamaciones realizadas			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	12		
<b>ÁREA</b>	PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL		
<b>SUB ÁREA</b>	PROMOCIÓN		
<b>ACCIÓN</b>	Realizar internamente las promociones, dimisiones o jubilaciones, acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la empresa (siempre atendiendo las especificaciones marcadas por los programas que deben desarrollar).		
<b>FECHA DE INICIO</b>	sep-22	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	03		
Dar acceso a puestos de trabajo de más calidad profesional a mujeres y mejorar los procesos de promoción interna.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Quando exista una plaza libre que se ha quedado vacante o la posibilidad de promoción en alguno de los puestos esta se enviará a las personas de la entidad que quieran postular y una vez recibidas las propuestas por RRHH valorará el cumplimiento de los requisitos que se piden y si hay personal interno que cumple se contratará sino se repetirá este proceso de forma externa.		
<b>INDICADORES</b>	Nº de procesos externos / nº de procesos convocados Nº de vacantes acontecidas (promociones, dimisiones...) / Nº de vacantes ofertadas internamente.		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	Las personas trabajadoras que puedan promocionar		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH - CALIDAD		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> RRHH y Calidad <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
A través de correo electrónico			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento semestralmente. Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Promociones realizadas y solucionadas, contratos nuevos o ampliación de funciones y/o responsabilidades.			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	13		
<b>ÁREA</b>	PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL		
<b>SUB ÁREA</b>	PROMOCIÓN		
<b>ACCIÓN</b>	Realizar un seguimiento de las promociones desagregadas por sexo, grupo profesional de origen y de destino, categoría, contrato, jornada y tipo de promoción para su traslado a la Comisión de Seguimiento.		
<b>FECHA DE INICIO</b>	ene-23	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	03		
Dar acceso a puestos de trabajo de más calidad profesional a mujeres y mejorar los procesos de promoción interna.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>			
Evaluación del cumplimiento de los objetivos de igualdad en las promociones por parte de la Comisión Negociadora.			
<b>INDICADORES</b>			
Nº de personas promocionadas (H/M)			
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>			
Personal trabajador que promociona			
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>			
RRHH-RTO-RBLE. OFICINA			
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> RRHH, RTO y Responsables de Oficina <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
A través de correo electrónico y en reuniones periódicas con la Comisión de Seguimiento			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento semestralmente. Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Informe estadístico de las promociones desagregadas por sexo, grupo profesional de origen y de destino, categoría, contrato, jornada y tipo de promoción			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	14		
<b>ÁREA</b>	PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL		
<b>SUB ÁREA</b>	PROMOCIÓN		
<b>ACCIÓN</b>	Ante el elevado número de mujeres que se encuentran contratadas de forma temporal y a jornada parcial, como acción positiva, en igualdad de condiciones y méritos de las personas candidatas, se dará preferencia a dichas mujeres, para el acceso a jornada a tiempo completo y/o la contratación indefinida.		
<b>FECHA DE INICIO</b>	ene-24	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	03		
Dar acceso a puestos de trabajo de más calidad profesional a mujeres y mejorar los procesos de promoción interna.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Las mujeres de la entidad tendrán la oportunidad de acceder a trabajos de mayor estabilidad y calidad.		
<b>INDICADORES</b>	Indicador 1: Nº personas con contratos temporales que han pasado a indefinidas. (H/M) Indicador 2: Nº personas a tiempo parcial que han pasado a tiempo completo (H/M)		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	A todo el personal trabajador de Acción Laboral		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH-RTO-RBLE. PROYECTOS		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	<b>Personal:</b> RRHH, RTO y Responsables de Proyectos <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción		
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>	A través de correo electrónico		
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>	Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento semestralmente. Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad		
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>	Informe estadístico de las promociones desagregado por sexo.		

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	15		
<b>ÁREA</b>	PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL		
<b>SUB ÁREA</b>	PROMOCIÓN		
<b>ACCIÓN</b>	Comunicación a la Comisión de Seguimiento, los Criterios de Promoción en función del tipo y los datos relativos a los procesos de promoción en las diferentes delegaciones/centros de trabajo, con información sobre las dificultades de cobertura de la vacante por personas de un determinado.		
<b>FECHA DE INICIO</b>	dic-23	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	03		
Dar acceso a puestos de trabajo de más calidad profesional a mujeres y mejorar los procesos de promoción interna.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	En las reuniones de seguimiento, estudiar las dificultades en los procesos de promoción por delegación/centro de trabajo.		
<b>INDICADORES</b>	Nº de procesos convocados distribuidos por centros de trabajo. Criterios establecidos para cada proceso		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	Comisión de Seguimiento		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH-RTO-RBLE. OFICINA/PROYECTO		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> RRHH, RTO y Responsable de Oficina/Proyecto <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
A través de correo electrónico y en reuniones periódicas de seguimiento			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento semestralmente. Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Protocolo de promoción e informe de las promociones que han tenido lugar.			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	16		
<b>ÁREA</b>	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS		
<b>SUB ÁREA</b>	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
<b>ACCIÓN</b>	Aplicar la perspectiva de género a los documentos que regule RRHH en la empresa y tengan relación con la clasificación profesional: Descripción de puestos de trabajo, convenio colectivo, etc.		
<b>FECHA DE INICIO</b>	may-22	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	04		
Utilización del lenguaje inclusivo para que M y H se sientan representados y con el mismo valor en la documentación interna.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Actualizar la documentación de RRHH aplicando el lenguaje inclusivo para que ambos sexos se encuentren representados.		
<b>INDICADORES</b>	Documentos y descripción de puestos modificados.		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	A todo el personal de Acción Laboral.		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH – CALIDAD		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> RRHH y Calidad <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
A través de correo electrónico			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento semestralmente. Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Documentación actualizada empleando perspectiva de género.			



<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	17		
<b>ÁREA</b>	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS		
<b>SUB ÁREA</b>	RETRIBUCIONES		
<b>ACCIÓN</b>	Análisis de los salarios percibidos por los trabajadores y trabajadoras en puestos equivalentes identificando las diferencias y aplicando medidas correctoras en caso de desequilibrio retributivo por razón de sexo y que estén contribuyendo a la existencia de brecha salarial.		
<b>FECHA DE INICIO</b>	ene-23	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	05		
Garantizar la igualdad retributiva entre M y H.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Estudiar si existen desequilibrios retributivos entre M y H y aplicar medidas correctoras que los eliminen o minimicen. Ver las medidas establecidas en el Informe de Auditoría Salarial.		
<b>INDICADORES</b>	Realización de tabla de seguimiento e Informe. Indicadores establecidos en las medidas de la Auditoría retributiva.		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	A todo el personal de Acción Laboral.		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH-COMITÉ DE DIRECCIÓN		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	<b>Personal:</b> RRHH y Comité de Dirección <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción		
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>	Mecanismos internos que establezca RRHH y el Comité de Dirección.		
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>	Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente. Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad		
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>	Informe y tabla de seguimiento.		

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	18		
<b>ÁREA</b>	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS		
<b>SUB ÁREA</b>	RETRIBUCIONES		
<b>ACCIÓN</b>	Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias de M/H por categoría laboral y responsabilidad. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras con plazo de aplicación.		
<b>FECHA DE INICIO</b>	dic-22	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	05		
Garantizar la igualdad retributiva entre M y H.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Anualmente la Comisión de Seguimiento estudiará las retribuciones medias desagregadas por sexo, categoría laboral y responsabilidad a fin de minimizar y/o eliminar las desigualdades retributivas.		
<b>INDICADORES</b>	Resultados Registro Retributivo		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	Comisión de Seguimiento		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH-CALIDAD		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> RRHH y Calidad <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
A través de correo electrónico y en reuniones periódicas de seguimiento.			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente. Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Informe de datos retributivos desagregados por sexo, categoría laboral y responsabilidad.			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	19		
<b>ÁREA</b>	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS		
<b>SUB ÁREA</b>	RETRIBUCIONES		
<b>ACCIÓN</b>	Análisis de las retribuciones para determinar si el disfrute de derechos (permisos, licencias, suspensiones de contrato y excedencias relacionadas con la conciliación) está incidiendo de forma desigual, sobre los salarios de mujeres y hombres.		
<b>FECHA DE INICIO</b>	jul-23	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	05		
Garantizar la igualdad retributiva entre M y H.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Estudio del efecto que tiene el disfrute de los derechos (permisos, licencias, etc.) sobre la retribución de la plantilla trabajadora.		
<b>INDICADORES</b>	Derechos disfrutados por M-H.		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	A todo el personal de Acción Laboral.		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH-CALIDAD		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> RRHH y Calidad <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
A través de correo electrónico.			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Informe estadístico de los tipos de derechos disfrutados desagregados por sexo y retribución.			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	20		
<b>ÁREA</b>	CONDICIONES DE TRABAJO		
<b>SUB ÁREA</b>	CONTRATACIÓN		
<b>ACCIÓN</b>	Análisis de la contratación temporal y a tiempo parcial, donde se refleje las repercusiones que tiene para las mujeres en la promoción, la formación y las retribuciones, con adaptación de los criterios para que esta sea de menor incidencia para las mujeres.		
<b>FECHA DE INICIO</b>	ene-23	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	06		
Analizar la repercusión del tipo de contratación entre M y H y fomentar el acceso a una contratación estable.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>			
Comprobar si existe alguna repercusión del tipo de contratación sobre la promoción, formación y retribución y minimizarlas y/o eliminarlas.			
<b>INDICADORES</b>			
Incorporaciones distribuidas por centro de trabajo. H/M. Incidencia en las mujeres.			
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>			
A todo el personal de Acción Laboral.			
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>			
RRHH-CALIDAD			
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> RRHH y Calidad <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
Mecanismos establecidos por RRHH y/o el Comité de Dirección.			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Informe de la repercusión del tipo de contrato sobre la promoción, formación y retribución.			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	21		
<b>ÁREA</b>	CONDICIONES DE TRABAJO		
<b>SUB ÁREA</b>	CONTRATACIÓN		
<b>ACCIÓN</b>	Fomentar la contratación indefinida y la estabilidad en el empleo, teniendo derecho preferente las mujeres con contrato temporal.		
<b>FECHA DE INICIO</b>	ene-23	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	06		
Analizar la repercusión del tipo de contratación entre M y H y fomentar el acceso a una contratación estable.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>			
Mejorar la estabilidad en el empleo de las mujeres a fin de que estas obtengan una vida laboral de mayor calidad. Hay que tener en cuenta lo marcado en la nueva norma laboral.			
<b>INDICADORES</b>			
Nº de mujeres que pasan de temporal a indefinido / Nº total de contratos indefinidos celebrados			
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>			
A todo el personal de Acción Laboral			
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>			
RRHH			
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> RRHH <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
A través de correo electrónico.			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Mujeres que pasan de contrato temporal a indefinido.			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	22		
<b>ÁREA</b>	CONDICIONES DE TRABAJO		
<b>SUB ÁREA</b>	SALUD LABORAL		
<b>ACCIÓN</b>	Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud y Seguridad Laboral desde una perspectiva de género, teniendo en cuenta los riesgos laborales específicos en función a su género (evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género).		
<b>FECHA DE INICIO</b>	ene-23	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	07		
Integrar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>			
Solicitar a la Mutua la evaluación de riesgos laborales desde una perspectiva de género.			
<b>INDICADORES</b>			
Realizar análisis de riesgos con perspectiva de género / Nº de Delegaciones con análisis			
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>			
A todo el personal de Acción Laboral.			
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>			
RRHH-MUTUA			
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> RRHH y Mutua <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
A través de correo electrónico.			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Nueva Política de PRL valorando los puestos desde la perspectiva de género.			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	23		
<b>ÁREA</b>	CONDICIONES DE TRABAJO		
<b>SUB ÁREA</b>	SALUD LABORAL		
<b>ACCIÓN</b>	Elaborar y difundir un Protocolo de actuación, donde se establezcan los derechos, y actuaciones a seguir conforme a la legislación vigente, una vez realizada la comunicación del estado de embarazo o lactancia natural.		
<b>FECHA DE INICIO</b>	dic-23	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	07		
Integrar la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Protocolizar los pasos a seguir en caso de embarazo o lactancia natural para garantizar los derechos del personal laboral en estos casos.		
<b>INDICADORES</b>	Elaborar el protocolo.		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	Trabajadoras embarazadas o con lactancia		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH – CALIDAD		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> RRHH y Calidad <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
A través de correo electrónico.			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Protocolo de actuación en caso de embarazo o lactancia natural.			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	24		
<b>ÁREA</b>	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
<b>ACCIÓN</b>	Permiso retribuido por acompañamiento al médico de menores o personas dependientes.		
<b>FECHA DE INICIO</b>	may-22	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	08		
Fomentar y mejorar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Elaboración de un protocolo con todas las medidas de conciliación a disposición de las personas trabajadoras de Acción Laboral.		
<b>INDICADORES</b>	Nº de permisos por acompañamiento de menores o personas dependientes M-H		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	A todas las personas trabajadoras de Acción Laboral		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH-CALIDAD		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> RRHH y Calidad <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
Charlas informativas y divulgativas y correo electrónico.			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Permisos disfrutados para el acompañamiento de menores o personas dependientes.			



<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	25		
<b>ÁREA</b>	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
<b>ACCIÓN</b>	Difundir mediante canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente y los convenios colectivos de aplicación en la empresa. Y de las medidas de Conciliación existentes en Acción Laboral.		
<b>FECHA DE INICIO</b>	jul-22	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	08		
Fomentar y mejorar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Garantizar que toda la plantilla está informada y sabe que dispone de permisos, derechos y medidas existentes en el protocolo de Acción Laboral para su disfrute.		
<b>INDICADORES</b>	Nº campañas de difusión realizadas/Nº de personas informadas o sensibilizadas (M/H)		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	A toda la plantilla de Acción Laboral.		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH-CALIDAD		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> RRHH y Calidad <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
Campañas de difusión a través de correo electrónico y reuniones internas.			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Correos enviados y charlas informativas realizadas.			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	26		
<b>ÁREA</b>	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
<b>ACCIÓN</b>	Realiza una entrevista para detectar las dificultades de conciliación cuando surge la necesidad al trabajador o trabajadora, y la entidad estudiará poder ofrecer distintas alternativas en función de cada puesto y del proyecto que esté ejecutando el trabajador/a (teletrabajo, ordenador portátil, flexibilización horaria, adaptaciones de jornada, reducción de jornada, periodo de menor responsabilidad u otras).		
<b>FECHA DE INICIO</b>	ene-23	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	08		
Fomentar y mejorar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>			
Dar respuesta a las necesidades de conciliación del personal mediante una entrevista en la que se pacte por ambas partes cuál es la mejor opción para dar respuesta a esta necesidad.			
<b>INDICADORES</b>			
Nº de personas con medidas de conciliación(M-H)/ Nºde personas entrevistadas (M-H).			
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>			
A todo el personal de Acción Laboral.			
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>			
RRHH-COMITÉ DE DIRECCIÓN			
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> RRHH y Comité de Dirección <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
A través de correo electrónico.			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Entrevistas realizadas.			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	27		
<b>ÁREA</b>	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
<b>ACCIÓN</b>	Estudio de la posibilidad y viabilidad de adaptación del horario laboral durante el período de adaptación escolar de hijos o menores a cargo, durante dicho período		
<b>FECHA DE INICIO</b>	ene-24	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	08		
Fomentar y mejorar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Estudiar si es viable realizar la adaptación del horario laboral en el caso de que la persona trabajadora necesite una cierta flexibilidad durante el periodo de adaptación escolar de menores a su cargo, en función del puesto de la persona, la comunidad autónoma, la delegación y las premisas establecidas por los servicios públicos de empleo de los programas que esté llevando a cabo.		
<b>INDICADORES</b>	Informe de estudio de su posibilidad y viabilidad.		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	A toda la plantilla de Acción Laboral.		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	<b>Personal:</b> RRHH <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción		
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>	A través de correo electrónico.		
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>	Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad		
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>	Informe de estudio de su posibilidad y viabilidad, por comunidad autónoma y puesto.		

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	28		
<b>ÁREA</b>	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
<b>ACCIÓN</b>	Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padres para fomentar la utilización de los permisos parentales		
<b>FECHA DE INICIO</b>	jul-22	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	08		
Fomentar y mejorar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Difundir a través de charlas informativas de las medidas y derechos en la corresponsabilidad de los hombres en la conciliación. Se trata de sensibilizar y comunicar a todos los hombres de los derechos que pueden utilizar para ello.		
<b>INDICADORES</b>	Nº de hombres informados.		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	Hombres trabajadores de Acción Laboral.		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH-CALIDAD		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> RRHH y Calidad <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
Campañas de difusión a través de correo electrónico y reuniones internas.			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Correos enviados y charlas realizadas.			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	29		
<b>ÁREA</b>	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
<b>ACCIÓN</b>	Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.		
<b>FECHA DE INICIO</b>	sep-22	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	08		
Fomentar y mejorar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Elaboración de un protocolo con todas las medidas de conciliación a disposición de las personas trabajadoras de Acción Laboral.		
<b>INDICADORES</b>	Nº de permisos concedidos por año y Delegación (M/H).		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	A todo el personal de Acción Laboral.		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH-RTO-RBLE. PROYECTOS		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	<b>Personal:</b> RRHH, RTO Y Responsables de Proyectos. <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción		
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>	A través de correo electrónico y charlas informativas.		
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>	Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad		
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>	Permisos para este fin disfrutados.		

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	30		
<b>ÁREA</b>	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
<b>ACCIÓN</b>	Permiso a la pareja para acompañar a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales.		
<b>FECHA DE INICIO</b>	sep-22	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	08		
Fomentar y mejorar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Elaboración de un protocolo con todas las medidas de conciliación a disposición de las personas trabajadoras de Acción Laboral.		
<b>INDICADORES</b>	Nº de PERMISOS concedidos por año y Delegación (M/H)		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	A todo el personal cuya pareja se encuentre embarazada.		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH – RTO’S – RESPONSABLES DE PROYECTO		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	<b>Personal:</b> RRHH, RTO y Responsables de Proyecto. <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción.		
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>	A través de correo electrónico y charlas informativas.		
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>	Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad		
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>	Permisos disfrutados para acompañar a la pareja en clases de preparación del parto y exámenes prenatales.		

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	31		
<b>ÁREA</b>	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
<b>ACCIÓN</b>	Posibilidad de disfrute de los días de lactancia acumulada durante el plazo de 9 meses tras la incorporación de la baja maternal.		
<b>FECHA DE INICIO</b>	may-22	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	08		
Fomentar y mejorar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Elaboración de un protocolo con todas las medidas de conciliación a disposición de las personas trabajadoras de Acción Laboral.		
<b>INDICADORES</b>	Nº de Personas que disfrutan de este permiso/ Nº de Personas que lo han solicitado.		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	A todas las personas trabajadoras de Acción Laboral.		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> RRHH <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
A través de correo electrónico y charlas informativas.			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Permisos de este tipo aprobados y disfrutados.			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	32		
<b>ÁREA</b>	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
<b>ACCIÓN</b>	Elaborar para su entrega a la Comisión de Seguimiento del PI, información estadística sobre derechos de conciliación, reducciones de jornada por guarda legal y cuidados familiares, adaptaciones de jornada, excedencias, suspensiones de contrato por maternidad, paternidad y lactancia que se produzcan en cada centro de trabajo.		
<b>FECHA DE INICIO</b>	dic-22	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	08		
Fomentar y mejorar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	La Comisión de Seguimiento se encargará de velar el cumplimiento de las medidas adoptadas en este Plan y para ello revisarán y estudiarán la información estadística aportada sobre derechos de conciliación, reducciones de jornada por guarda legal y cuidados familiares, adaptaciones de jornada, excedencias, suspensiones de contrato por maternidad, paternidad y lactancia, desagregados por sexo y centro de trabajo.		
<b>INDICADORES</b>	Elaboración del Informe.		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	Comisión De Seguimiento.		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH-CALIDAD		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	<b>Personal:</b> RRHH y Calidad <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción		
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>	A través de correo electrónico y de reuniones periódicas de la Comisión de Seguimiento.		
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>	Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad		
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>	Informe y actas de reunión firmadas.		



<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	33		
<b>ÁREA</b>	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
<b>ACCIÓN</b>	Estudio de la implantación de flexibilidad horaria de entrada y salida, pendiente de establecer un sistema de control horario personal robusto para su posterior control.		
<b>FECHA DE INICIO</b>	ene-23	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	08		
Fomentar y mejorar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Realizar el estudio de la viabilidad y del impacto que tendría la flexibilización horaria en la entrada y salida. Previamente a la implantación de esta medida, se establecerá un sistema de control horario para garantizar la correcta utilización de la misma.		
<b>INDICADORES</b>	Estudio realizado.		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	A toda la plantilla de Acción Laboral.		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH-CALIDAD		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> RRHH y Calidad <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
A través de correo electrónico y charlas informativas.			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Estudio realizado.			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	34		
<b>ÁREA</b>	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
<b>ACCIÓN</b>	Ampliación de tiempo para el disfrute de permisos por hospitalización o fallecimiento recogidos en el convenio colectivo dentro de los 10 días siguiente del hecho causante.		
<b>FECHA DE INICIO</b>	may-22	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	08		
Fomentar y mejorar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Elaboración de un protocolo con todas las medidas de conciliación a disposición de las personas trabajadoras de Acción Laboral.		
<b>INDICADORES</b>	Nº de permisos de este tipo disfrutados (M-H)/Nº total de permisos de este tipo solicitados (M-H).		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	A todo el personal de Acción Laboral.		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH-CALIDAD		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> RRHH y Calidad <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
A través de correo electrónico y charlas informativas.			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Permisos de este tipo disfrutados.			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	35		
<b>ÁREA</b>	INFRARREPRESENTACION FEMENINA		
<b>SUB-ÁREA</b>	Infrarrepresentación Femenina		
<b>ACCIÓN</b>	En las promociones, selecciones y/o contrataciones de aquellas categorías donde exista infrarrepresentación femenina o no exista representación femenina, en igualdad de méritos, capacidad y aptitud, se contratará, seleccionará o promocionará a la mujer.		
<b>FECHA DE INICIO</b>	ene-23	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	09		
Fomentar el acceso de las mujeres a puestos de trabajo masculinizados y/o de mayor responsabilidad			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Cuando se ponga en marcha un proceso de selección y/o promoción, se revisa si se trata de un puesto en el que la mayoría son hombres, si es así, ante igualdad de méritos, capacidad y aptitud, se dará prioridad a la contratación o promoción de una mujer frente a un hombre.		
<b>INDICADORES</b>	Mujeres seleccionadas / puestos con infrarrepresentación femenina		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	Trabajadoras/es y Nuevas Contrataciones		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH – RTO’S – RESPONSABLES DE OFICINA		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> RRHH - RTO’S-RESPONSABLE DE OFICINA <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
A través de las aplicaciones donde se publican las ofertas, redes sociales y a nivel interno mediante el correo electrónico a todas las personas implicadas.			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Contrataciones realizadas. Procesos de selección. Publicaciones en las aplicaciones, redes sociales, correos electrónicos enviados. Contratos			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	36		
<b>ÁREA</b>	INFRARREPRESENTACION FEMENINA		
<b>SUB-ÁREA</b>	Infrarrepresentación femenina		
<b>ACCIÓN</b>	Facilitar el acceso a cursos de formación y reciclaje de las mujeres, a fin de mantener el equilibrio entre M-H en puestos de mayor responsabilidad.		
<b>FECHA DE INICIO</b>	ene-24	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	09		
Fomentar el acceso de las mujeres a puestos de trabajo masculinizados y/o de mayor responsabilidad			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Planificar dentro de la formación interna anual de las personas que trabajan en Acción Laboral, cursos de formación y reciclaje para mujeres que tienen posibilidad de ascenso a puestos con mayor responsabilidad.		
<b>INDICADORES</b>	(Mujeres en puestos de Responsabilidad /total de Mujeres)/(Hombres en puestos de responsabilidad/Total de Hombres)		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	Trabajadoras/es		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH – CALIDAD		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> RRHH - CALIDAD			
<b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas			
<b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
Mediante reuniones periódicas con las personas coordinadoras, RTOs o responsables de área u oficina. A través de la planificación interna anual de a la formación. Por correo electrónico.			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Plan de formación Interna. Cursos o formaciones impartidas.			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	37		
<b>ÁREA</b>	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		
<b>SUB-ÁREA</b>	Acoso Sexual		
<b>ACCIÓN</b>	Actualización del Protocolo de prevención y de acoso sexual y acoso por razón de sexo.		
<b>FECHA DE INICIO</b>	mar-22	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	10		
Mejorar los mecanismos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo entre M y H en la entidad			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Actualizar el protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo de Acción Laboral adaptándolo a la nueva normativa existente y una vez actualizado formar e informa a todas las personas de Acción Laboral sobre su existencia y como actuar en caso necesario.		
<b>INDICADORES</b>	Protocolo actualizado		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	Trabajadoras/es		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH – CALIDAD		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> RRHH - CALIDAD <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
Jornadas de difusión y sensibilización. Correo electrónico. Tablón de anuncios de las oficinas.			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Protocolo actualizado. Posibles denuncias recibidas Documentación asociada a las posibles denuncias.			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	38		
<b>ÁREA</b>	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		
<b>SUB-ÁREA</b>	Acoso Sexual		
<b>ACCIÓN</b>	Incluir en la formación obligatoria un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.		
<b>FECHA DE INICIO</b>	mar-22	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	10		
Mejorar los mecanismos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo entre M y H en la entidad			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	En la planificación anual de la formación incluir un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo en Acción Laboral. Este módulo se impartirá en formato virtual a las personas trabajadoras en varias fases a lo largo del año, además estas sesiones se dejarán grabadas para que puedan realizar dicha formación las personas nuevas que se vayan incorporando a la oficina y podrá ser reforzada por la persona responsable de cada oficina o RTO que previamente hayan recibido esta formación.		
<b>INDICADORES</b>	Nº cursos realizados/Nº de personas que los han realizado (M y H)		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	Trabajadoras/es		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH – CALIDAD		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> RRHH - CALIDAD <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
Plan de formación anual Correo electrónico. Formación virtual grabada.			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Plan de formación anual Correos electrónicos enviados Cursos impartidos. Formaciones grabadas.			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	39		
<b>ÁREA</b>	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		
<b>SUB-ÁREA</b>	Acoso Sexual		
<b>ACCIÓN</b>	Difusión a toda la plantilla del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo		
<b>FECHA DE INICIO</b>	jul-22	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	10		
Mejorar los mecanismos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo entre M y H en la entidad			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Una vez elaborado el protocolo difundirlo mediante envío a todas las personas y oficinas para que se lo lean y lo coloquen en el tablón de anuncios de las oficinas. Realizar además jornadas de sensibilización y formación sobre el protocolo y hacer uso de él en el caso en que fuera necesario.		
<b>INDICADORES</b>	Nº de personas que conocen el protocolo. Nº de Delegaciones que tienen el protocolo a exposición pública.		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	Trabajadoras/es		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH – CALIDAD		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> RRHH - CALIDAD <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
Jornadas de difusión e información. Oficinas con el protocolo en el tablón de anuncios a la vista de todas las personas tanto internas como externas. Correo electrónico.			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Correos electrónicos envíos Charlas de difusión. Protocolos en el tablón de anuncios.			

<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	40		
<b>ÁREA</b>	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		
<b>SUB-ÁREA</b>	Violencia de Género		
<b>ACCIÓN</b>	Elaboración de un protocolo de víctimas de violencia de género		
<b>FECHA DE INICIO</b>	ene-23	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	11		
Mantener informadas a las personas de la entidad sobre las víctimas de violencia de género entre M y H en la entidad			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	El personal de Acción Laboral elaborará un protocolo de violencia de género que después difundirá entre las personas trabajadoras y también entre las personas usuarias de los programas. Además se realizarán acciones de sensibilización e información sobre la violencia de género.		
<b>INDICADORES</b>	Protocolo elaborado		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	Trabajadoras/es y/o usuarias y usuarios de los programas.		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH – CALIDAD		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> RRHH - CALIDAD <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
Correo electrónico Tablón de anuncios de las delegaciones. Charlas informativas			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Protocolo elaborado. Charlas impartidas.			



<b>FICHA ACCIÓN Nº</b>	41		
<b>ÁREA</b>	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		
<b>SUB-ÁREA</b>	Violencia de Género		
<b>ACCIÓN</b>	Difusión a toda la plantilla del protocolo de víctimas de violencia de género		
<b>FECHA DE INICIO</b>	jun-23	<b>FECHA DE FIN</b>	dic-25
<b>OBJETIVOS</b>	11		
<b>Mantener informadas a las personas de la entidad sobre las víctimas de violencia de género entre M y H en la entidad</b>			
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Una vez elaborado el protocolo se difundirá entre las personas trabajadoras y también entre las personas usuarias de los programas mediante charlas de sensibilización e información sobre la violencia de género y a través de correo electrónico.		
<b>INDICADORES</b>	Nº de charlas informativas. Medios utilizados para la difusión del protocolo.		
<b>PERSONAL AL QUE VA DIRIGIDO</b>	Trabajadoras/es y/o usuarias y usuarios de los programas.		
<b>PERSONAL RESPONSABLE</b>	RRHH – CALIDAD		
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>Personal:</b> RRHH - CALIDAD <b>Económicos:</b> costes de dedicación de las personas asignadas <b>Materiales:</b> Los propios de la entidad, con costes no significativos para esta acción			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
Correo electrónico Tablón de anuncios de las delegaciones. Charlas informativas			
<b>SEGUIMIENTO / COMENTARIOS</b>			
Seguimiento por parte de la Comisión de Seguimiento anualmente Vigencia: durante vigencia del Plan de Igualdad			
<b>ARCHIVO / EVIDENCIAS</b>			
Protocolo elaborado. Charlas impartidas.			

Firmas:

Fernando González del Castillo

Lurdes Navas Sanz

David Bermejo Barrón

Ana Fernández Casas

En representación de la Empresa

Firmas:

Vanessa Herrera Rojo de UGT

Jesús V. Pelaz Hernández de UGT

María Domínguez Villar RLT. Oficina  
de Vigo

Iria Salvande Lorenz de CIG

En representación de la Plantilla.