



Geseme

-I-PLAN DE IGUALDAD
ASOCIACIÓN DE CLUBES DE
BALONCESTO

Octubre 2025 a octubre 2029



Contenido

1.	Introducción	3
1.1.	Marco Jurídico de referencia	3
2.	Compromiso de la dirección.....	7
3.	Partes que conciernen el plan.....	8
4.	Ámbito personal, territorial y temporal	9
5.	Conclusiones del diagnóstico de situación	10
5.1.	Gestión organizativa y compromiso con la igualdad	10
5.2.	Proceso de selección y contratación	10
5.3.	Clasificación profesional	11
5.4.	Formación	12
5.5.	Promoción profesional	12
5.6.	Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.....	13
5.7.	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	16
5.8.	Infrarrepresentación femenina.....	17
5.9.	Retribuciones	17
5.10.	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	24
5.11.	Comunicación y lenguaje inclusivo	24
5.12.	Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.....	24
6.	Resultados de la Auditoría Retributiva.....	26
7.	Objetivos generales del Plan de igualdad.....	27
8.	Propuestas de medidas por áreas	28
8.1.	Medidas en el ámbito organizativo	28
8.2.	Medidas en el ámbito de selección y contratación	28
8.3.	Clasificación profesional	28
8.4.	Formación	29
8.5.	Promoción profesional	29
8.6.	Retribuciones y auditoría retributiva.....	29
8.7.	Ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	30
8.8.	Salud laboral	30
8.9.	Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	30
8.10.	Protección víctimas de violencia de género	30
8.11.	Uso del lenguaje inclusivo.....	31

8.12. Comunicación del plan de igualdad.....	31
8.13. Seguimiento del plan de igualdad.....	31
9. Descripción de las medidas	32
10. Cronograma.....	59



1. Introducción

El Plan de Igualdad de ASOCIACIÓN DE CLUBES DE BALONCESTO (en adelante ACB) con CIF [REDACTED] y domicilio fiscal en C/ IRADIER, 37, 08017 BARCELONA se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de infrarrepresentación femenina, acceso al empleo: selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional y formación, retribuciones, ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, condiciones de trabajo/ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Como consta en el art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Con este Plan de Igualdad, se confía seguir trabajado en la integración del principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de las personas de ACB y con ello continuar en la mejora del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

1.1. Marco Jurídico de referencia

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en este marco se ha definido el objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el Plan de igualdad de ACB.

A nivel Internacional:

- ✓ Carta de la Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- ✓ Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- ✓ Convenios de la Empresa Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981; Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000.
- ✓ La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.
- ✓ Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.

A nivel europeo:

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea.

- ✓ Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Art 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Con amparo en el antiguo artículo 111, se ha desarrollado el acervo comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley española Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ✓ Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), artículo 6 contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- ✓ Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los países miembros.
- ✓ En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros.
- ✓ Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.
- ✓ Recomendación del Comité de Ministros/as del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.
- ✓ Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- ✓ Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- ✓ Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.
- ✓ Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- ✓ Recomendación del Comité de ministros sobre la protección de las mujeres contra la violencia.
- ✓ Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- ✓ Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres (2014-2017).
- ✓ Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- ✓ Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- ✓ Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.

A nivel Nacional:

- ✓ Constitución Española, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- ✓ Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 17.
- ✓ Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- ✓ Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- ✓ Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- ✓ Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- ✓ Planes Estatales para la Igualdad de oportunidades en proceso de elaboración el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, que se está negociando la inclusión de medidas contra la brecha salarial, obligatoriedad de registro de planes de igualdad, entre otras.
- ✓ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ✓ Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/U, de 26 de febrero de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.
- ✓ 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.

- ✓ Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- ✓ 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.
- ✓ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

A nivel autonómico:

CATALUÑA:

- ✓ Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

COMUNIDAD DE MADRID:

- ✓ Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid.

Convenios colectivos de aplicación:

ACB no tiene convenio propio, por lo que se rige por la normativa general concretamente por:

- ✓ Ley 1/1995, 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.
- ✓ Convenio de oficinas y despachos de Cataluña.
- ✓ Convenio de oficinas y despachos de la Comunidad de Madrid.

2. Compromiso de la dirección

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

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de las personas trabajadoras o en su defecto, con las propias personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, según RDL 6/2019 y el RD 901/2020.

3. Partes que conciernen el plan

Entre las partes que suscriben el presente Plan de Igualdad se encuentran:

- La Dirección de la empresa, que reafirma su compromiso en la implantación y desarrollo de políticas de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos.
- La parte social representada los Representantes legales de las personas trabajadoras, se constituye una comisión integrada por RLPT de Barcelona y Madrid.

La comisión negociadora del plan de igualdad está integrada por:

En representación de la empresa:

[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED] b	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]

En representación de la parte social:

[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]
[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]	[REDACTED]

4. Ámbito personal, territorial y temporal

ÁMBITO PERSONAL:

El Plan de Igualdad de ACB será de aplicación para todas las personas trabajadoras en los centros de trabajo que las dos entidades tienen en Barcelona y en Madrid, así como para las personas que trabajan en remoto en otros puntos del territorio español.

ÁMBITO TERRITORIAL:

El ámbito territorial ACB dispone de 2 centros de trabajo en Barcelona y en Madrid, siendo su sede social C/ IRADIER, 37, 08017 BARCELONA.

DENOMINACION CENTROS DE TRABAJO	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total
ACB BARCELONA	9	6	15
ACB MADRID	18	61	79
TOTAL	27	67	94

ÁMBITO TEMPORAL:

Este Plan de Igualdad entrará en vigor en el momento de su firma, manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años. Seis meses antes de la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.



5. Conclusiones del diagnóstico de situación

ACB en el año 2024 disponen de dos centros de trabajo en Barcelona (Calle Iradier 37) y en Madrid (Paseo de la Castellana 101 – Oficina 203)

- ACB tiene en 2024 una plantilla de 94 personas trabajadoras compuesta por 27 mujeres y 67 hombres.

A partir de esta composición se ha realizado un análisis con las siguientes conclusiones:

5.1. Gestión organizativa y compromiso con la igualdad

La empresa cuenta con un compromiso para con la igualdad de trato y de oportunidades.

Como aspectos a destacar:

- El reconocimiento y visibilización de la igualdad de género en compromiso firmado por la empresa.

Como puntos a desarrollar

- Revisar la difusión de las prácticas y políticas de igualdad en la empresa.

5.2. Proceso de selección y contratación

Las entidades tradicionalmente han mantenido una política a nivel de selección establecida por los siguientes criterios:

A) Demanda de incorporación

Las demandas de incorporación de nuevas personas vienen marcadas por los siguientes motivos:

- Baja o rescisiones de contrato de personal en plantilla y su necesidad de sustitución.
- Demanda interna de ampliación de plantilla por parte de un responsable funcional,
- Así como la incorporación de becarios y personas en prácticas que son la cantera para futuras incorporaciones.

B) Proceso de selección

El reclutamiento de candidaturas se realiza por medio del departamento de Recursos Humanos mediante el siguiente proceso:

- publicación del puesto vacante,
- criba de currículum,

- entrevista de posibles candidatos,
- entrevista final con la persona responsable del departamento de candidaturas finalistas
- la contratación de la persona seleccionada.

Para la captación de C.V. la empresa utiliza portales web especializados como LinkedIn o InfoJobs.

Como aspectos a resaltar destacaríamos:

- Utilización del lenguaje inclusivo en ofertas de trabajo.
- Todos los contratos de las plantillas son indefinidos.

Como puntos a desarrollar:

- Incrementar las contrataciones del sexo menos representado.
- Desarrollar procedimientos/protocolos de selección y contratación con perspectiva de género.
- Dar a conocer las políticas y protocolos de selección y contratación a la totalidad de los mandos de la organización.
- Formar a los mandos en selección con perspectiva de género.

5.3. Clasificación profesional

ACB en el año 2024 dispone de una plantilla de 94 personas trabajadoras, con una distribución de 27 mujeres el 28,72% de la plantilla y 67 hombres el 71,28% de la plantilla.

Con estos resultados la empresa presenta:

- un índice de feminización del 0,40
- una brecha de género del 42,55%

Nº Mujeres	Índice distribución mujeres	Nº Hombres	Índice distribución hombres	Total	Índice de feminización	Brecha de Género
27	28,72%	67	71,28%	94	0,40	42,55%

La empresa presenta una infrarrepresentación femenina con una brecha de género superior al +20% que establecería el punto de equilibrio y un índice de feminización alejado del 1 que marcaría el equilibrio.

Los índices de antigüedad de las personas en la entidad son bajos, se trata de una plantilla joven donde el 83,1% de las personas trabajadoras tienen una antigüedad inferior a los 3 años.

La entidad presenta 20 puestos de trabajo 12 masculinizados, 7 feminizados y 1 equilibrado.

El nivel medio educativo de las personas trabajadoras es elevado el 64,9% son personas con grado universitario.

La estructura de la entidad por niveles observamos que la dirección general y las direcciones departamentales están 100% masculinizadas.

El 100% de la plantilla tiene contrato indefinido.

Como aspectos a resaltar destacaríamos:

- No se observa discriminación en el tipo de contratación de la empresa manteniendo el equilibrio entre contratos a tiempo completo y parcial.

Como puntos a desarrollar:

- La empresa presenta en líneas generales una estructura masculinizada.
- Incorporación a las personas del sexo menos representado para equilibrar la brecha.
- Políticas para fomentar la promoción de personas del sexo menos representado.

5.4. Formación

La empresa no dispone ni realiza un plan de formación anual estructurado y a disposición de la plantilla.

La formación realizada normalmente consiste en acciones formativas de carácter técnico necesarias para el desempeño funcional del puesto de trabajo o de carácter obligatorio.

Como puntos a desarrollar:

- Realizar el plan de formación anual consensuado con la plantilla.
- Garantizar la publicación del Plan de Formación a las personas trabajadoras.
- Garantizar el acceso a las personas del sexo menos representado a las formaciones.
- Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa.
- Asegurarse de que los criterios para la convocatoria a jornadas de formación estén libres de sesgo por género y de discriminación directa o indirecta.
- Incluir en el plan formaciones en violencia de género.

5.5. Promoción profesional

La empresa en su política contempla 2 tipos de promociones:

- ✓ Promociones de categoría profesional: éstas se producen habitualmente como consecuencia de nuevos proyectos o bien por salidas de la empresa de personas y la necesidad de dar cobertura a una posición concreta.
- ✓ Promociones retributivas sin promoción de categoría: como consecuencia de informes favorables, incrementos de funciones sin cambio de categoría o recomendaciones de sus responsables funcionales

Durante el año 2024 hubo las siguientes promociones:

- ACB: 3 promociones 66,6% mujeres y un 33,3% hombres

Como puntos a desarrollar:

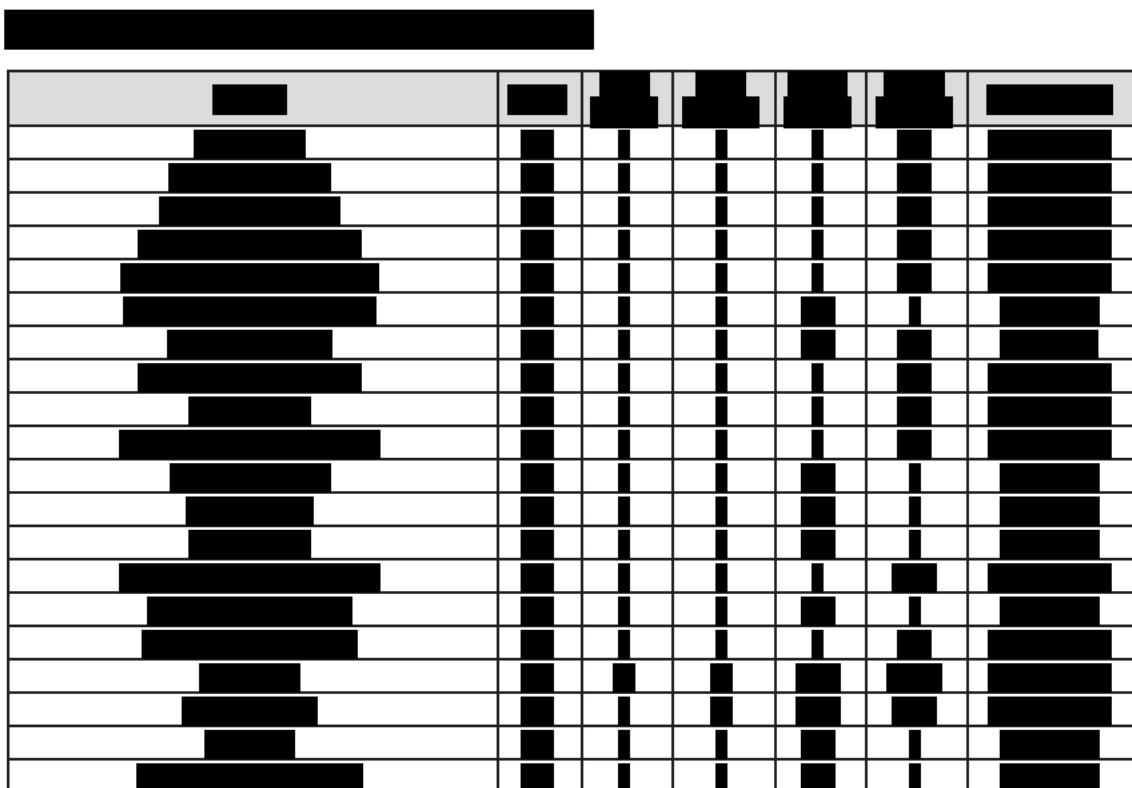
- Desarrollar un proceso/ protocolo de promoción en la empresa que garantice el principio general de igualdad de oportunidades, neutralidad y transparencia en los procesos de promoción, así como la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo.
- Establecer modelos estándares y cuantificables de evaluación del desempeño.
- Poner en conocimiento de las personas trabajadoras los criterios de promoción interna.

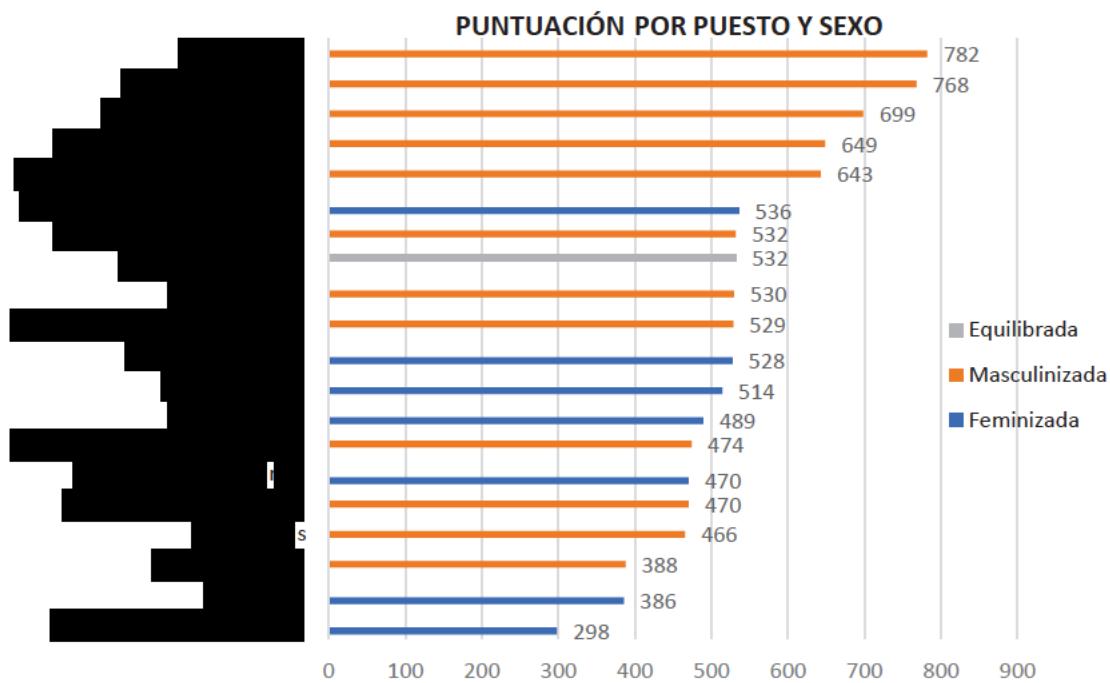
5.6. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La empresa dispone de 20 puestos de trabajo a valorar. Para realizar la valoración de los mismos se ha utilizado la herramienta del Ministerio.

El resultado de la valoración ha dado:

- 12 puestos masculinizados
- 7 puestos feminizados
- 1 puesto equilibrados





Resultado de ello la empresa muestra 8 agrupaciones:

Posición	Puntos	Agrupación	Categorización
1	782	10	Masculinizada
2	768	9	Masculinizada
3	699	8	Masculinizada
4	649	7	Masculinizada
5	643	7	Masculinizada
6	536	6	Feminizada
7	532	6	Equilibrada
8	532	6	Masculinizada
9	530	6	Masculinizada
10	529	6	Masculinizada
11	528	6	Feminizada
12	514	6	Feminizada
13	489	5	Feminizada
14	474	5	Feminizada
15	470	5	Equilibrada
16	470	5	Masculinizada
17	466	5	Masculinizada
18	388	4	Feminizada
19	386	4	Feminizada
20	298	3	Feminizada

Cálculo de Brechas:

Brecha General

Se observa brecha del 28,1% a favor de los hombres en el cálculo del promedio en datos efectivos, y brecha del 40,4% a favor de las mujeres en el cálculo de la mediana.

Al realizar los mismos cálculos de manera equiparada, vemos que las diferencias en promedio se sitúan en un 21,6% ya favor del sexo masculino y en mediana en un 1,8% a favor del sexo femenino.

La diferencia del 21,6% es consecuencia de la tendencia a la masculinización en las posiciones de mayor responsabilidad en la empresa, vinculadas a posiciones de presidencia, dirección y responsables de sección, que conllevan a su vez una retribución más elevada, de acuerdo con las funciones desarrolladas.

En estas posiciones nos encontramos con un total de 7 personas, de las cuales 6 son hombres (86%) y 1 mujer (14%).

Por agrupaciones

En la Agrupación 10 no se puede establecer comparativa al tratarse de una agrupación integrada por puestos ocupados exclusivamente por hombres. A fin de garantizar la privacidad de las retribuciones y dado que no puede establecerse comparativa, no se facilitan datos salariales.

En la Agrupación 9 no se puede establecer comparativa al tratarse de una agrupación integrada por puestos ocupados exclusivamente por hombres. A fin de garantizar la privacidad de las retribuciones y dado que no puede establecerse comparativa, no se facilitan datos salariales.

En la Agrupación 8 no se puede establecer comparativa al tratarse de una agrupación integrada por puestos ocupados exclusivamente por hombres. A fin de garantizar la privacidad de las retribuciones y dado que no puede establecerse comparativa, no se facilitan datos salariales.

En la Agrupación 7 no se puede establecer comparativa al tratarse de una Agrupación integrada por puestos ocupados exclusivamente por hombres.

En la Agrupación 6 se observa brecha a favor de las mujeres en el cálculo del promedio y mediana en datos efectivos y equiparados, concretamente del 18,5% en media y del 23,3% en mediana.

La diferencia del 18,5% en promedio equiparado es consecuencia de la incidencia de los complementos plus empresa y plus responsabilidad, que aplican de manera favorable a las mujeres de los puestos integrados en esta agrupación en atención a factores ligados a rendimiento, productividad y grado de responsabilidad de las funciones.

En la Agrupación 5 se observa brecha a favor de las mujeres en el cálculo del promedio y mediana en datos efectivos, concretamente del 69,8% en media y del 23,5% en mediana.

Al realizar los mismos cálculos de manera equiparada, vemos que las diferencias se reducen significativamente, situándose el promedio en un 5,1% a favor del sexo femenino y la mediana en un 0,8% a favor del sexo masculino.

La diferencia del 5,1% en promedio equiparado es consecuencia de la incidencia de los complementos mejora voluntaria y antigüedad, que aplican de manera favorable a las mujeres de los puestos integrados en esta agrupación en atención a factores ligados a rendimiento, productividad y tiempo de permanencia en la compañía.

En la Agrupación 4 se observa brecha del 122,5% a favor de las mujeres en el cálculo del promedio en datos efectivos, y brecha del 22,2% a favor de los hombres en el cálculo de la mediana.

Al realizar los mismos cálculos de manera equiparada, vemos que las diferencias se reducen significativamente, situándose el promedio en un 1,4% y la mediana en un 1,2%, en ambos casos a favor del sexo femenino.

La diferencia del 1,4% en promedio equiparado es consecuencia de la incidencia del complemento plus empresa, que aplica de manera favorable a las mujeres de los puestos integrados en esta agrupación en atención a factores ligados a rendimiento y productividad

En la Agrupación 3 no se puede establecer comparativa al tratarse de una agrupación integrada por puestos ocupados exclusivamente por mujeres. A fin de garantizar la privacidad de las retribuciones y dado que no puede establecerse comparativa, no se facilitan datos salariales.

Como conclusiones de las auditorías y propuesta de acciones a desarrollar en el plan de igualdad:

- Realización del registro retributivo anualmente acorde a las agrupaciones profesionales
- Fomentar la contratación de personas del sexo menos representado
- Fomentar la promoción de personas del sexo menos representado
- Revisión de las valoraciones de puestos de trabajo a mitad de la vida del plan

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

La empresa no dispone de un plan específico de conciliación, inicialmente se remite a las medidas de conciliación que establece el convenio colectivo. La empresa estará a lo desarrollado en el RD 5/2023 del 28 de junio en materia de conciliación de la vida familiar y profesional en los progenitores y cuidadores.

La política de la empresa es atender a las peticiones de las personas de forma personalizada y con un alto nivel de flexibilidad.

Como aspectos a resaltar destacaríamos:

- La empresa aplica las medidas de conciliación aprobada en el convenio y la legislación vigente.
- En caso de necesidades específicas, la empresa adopta soluciones favorables a la persona.

- Responsabilidad por parte de la empresa y toma de conciencia de las necesidades especiales de la persona trabajadora.

Como puntos a desarrollar:

- Desarrollar y dar a conocer una guía específica de políticas de conciliación.
- Fomentar las políticas de corresponsabilidad.

5.8. Infrarrepresentación femenina

Saber qué posición ocupan mujeres y hombres, en función del nivel de responsabilidad, en la organización es de gran importancia para valorar la existencia de segregación vertical vinculada a que tradicionalmente el poder es ocupado y ejercido por los hombres, por lo que la presencia de mujeres, a medida que se sube en la jerarquía de la organización, es escasa o inexistente. Por lo que se priva a la organización de la parte del talento del grupo menos representado, y con ello un desaprovechamiento de los recursos de la organización con todo lo que ello conlleva a nivel interno como externo.

En ACB la plantilla presenta una distribución del 71,28% de hombres frente a un 28,72% de mujeres, lo cual no se establece de los rangos 60/40% detectándose una infrarrepresentación femenina.

Como puntos a desarrollar:

- Desarrollar estrategias y políticas de contratación orientadas a incorporar personas del sexo menos representado.
- Fomentar la promoción del sexo menos representado

5.9. Retribuciones

Para el desarrollo del registro retributivo se ha disagregado las personas trabajadoras de Barcelona y Madrid dado que operan con diferentes convenios.

ACB Barcelona

Se han analizado 12 puestos de trabajo según cuadro adjunto:

Posición	Plaza	Convenio	Plazas	Porcentaje

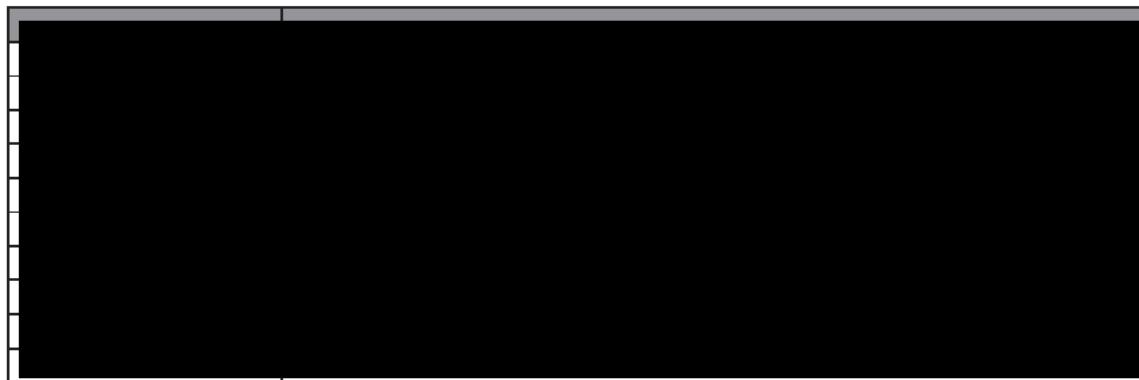


Con los siguientes conceptos retributivos:

Tipo	Concepto	Anualizable
Salario	SALARIO BASE BRUTO ANUAL	SI
Complementos	PLUS EMPRESA	NO
	PLUS PUESTO TRABAJO	NO
	PLUS RESPONSABILIDAD	NO
	MEJORA VOLUNTARIA	NO
	SALARIO PACTADO	NO
	PAGA EXTRA	SI
	PRORRATA PAGA EXTRA	NO
	INCENTIVOS	NO
	ANTIGÜEDAD	SI
	COMPLEMENTO EVENTO	NO
	POLIZA DE SALUD	NO
	KM EXENTO	NO
	KM SUJETO	NO
	LIQUIDACIONES (VACACIONES/PAGAS EXTRA)	NO
Extrasalariales	COMPLEMENTO IT ENF.	NO
	ENF. 60% EMP	NO
	ENF. 60% INS	NO
	ENF. 75%	NO
	C. IT ACCIDENTE	NO
	ACCIDENTE	NO

ACB Madrid

Se han analizado 10 puestos de trabajo según cuadro adjunto:



Con los siguientes conceptos retributivos:

Tipo	Concepto	Anualizable
Salario	SALARIO BASE BRUTO ANUAL	SI
Complementos	PLUS EMPRESA	NO
	PLUS PUESTO TRABAJO	NO
	PLUS RESPONSABILIDAD	NO
	MEJORA VOLUNTARIA	NO
	SALARIO PACTADO	NO
	PAGA EXTRA	SI
	PRORRATA PAGA EXTRA	NO
	INCENTIVOS	NO
	ANTIGÜEDAD	SI
	COMPLEMENTO EVENTO	NO
	POLIZA DE SALUD	NO
	KM EXENTO	NO
	KM SUJETO	NO
	LIQUIDACIONES (VACACIONES/PAGAS EXTRA)	NO
Extrasalariales	COMPLEMENTO IT ENF.	NO
	ENF. 60% EMP	NO
	ENF. 60% INS	NO
	ENF. 75%	NO
	C. IT ACCIDENTE	NO
	ACCIDENTE	NO

Los resultados totales de ACB son:

Se observa brecha del 28,1% a favor de los hombres en el cálculo del promedio en datos efectivos, y brecha del 40,4% a favor de las mujeres en el cálculo de la mediana.

Al realizar los mismos cálculos de manera equiparada, vemos que las diferencias en promedio se sitúan en un 21,6% ya favor del sexo masculino y en mediana en un 1,8% a favor del sexo femenino.

La diferencia del 21,6% es consecuencia de la tendencia a la masculinización en las posiciones de mayor responsabilidad en la empresa, vinculadas a posiciones de presidencia, dirección y responsables de sección, que conllevan a su vez una retribución más elevada, de acuerdo con las funciones desarrolladas.

En estas posiciones nos encontramos con un total de 7 personas, de las cuales 6 son hombres (86%) y 1 mujer (14%).

Los resultados de ACB Barcelona han sido:

Total, ACB Barcelona

Se observa brecha a favor de los hombres en el cálculo del promedio y mediana en datos efectivos, concretamente del 36,8% en media y del 17,9% en mediana.

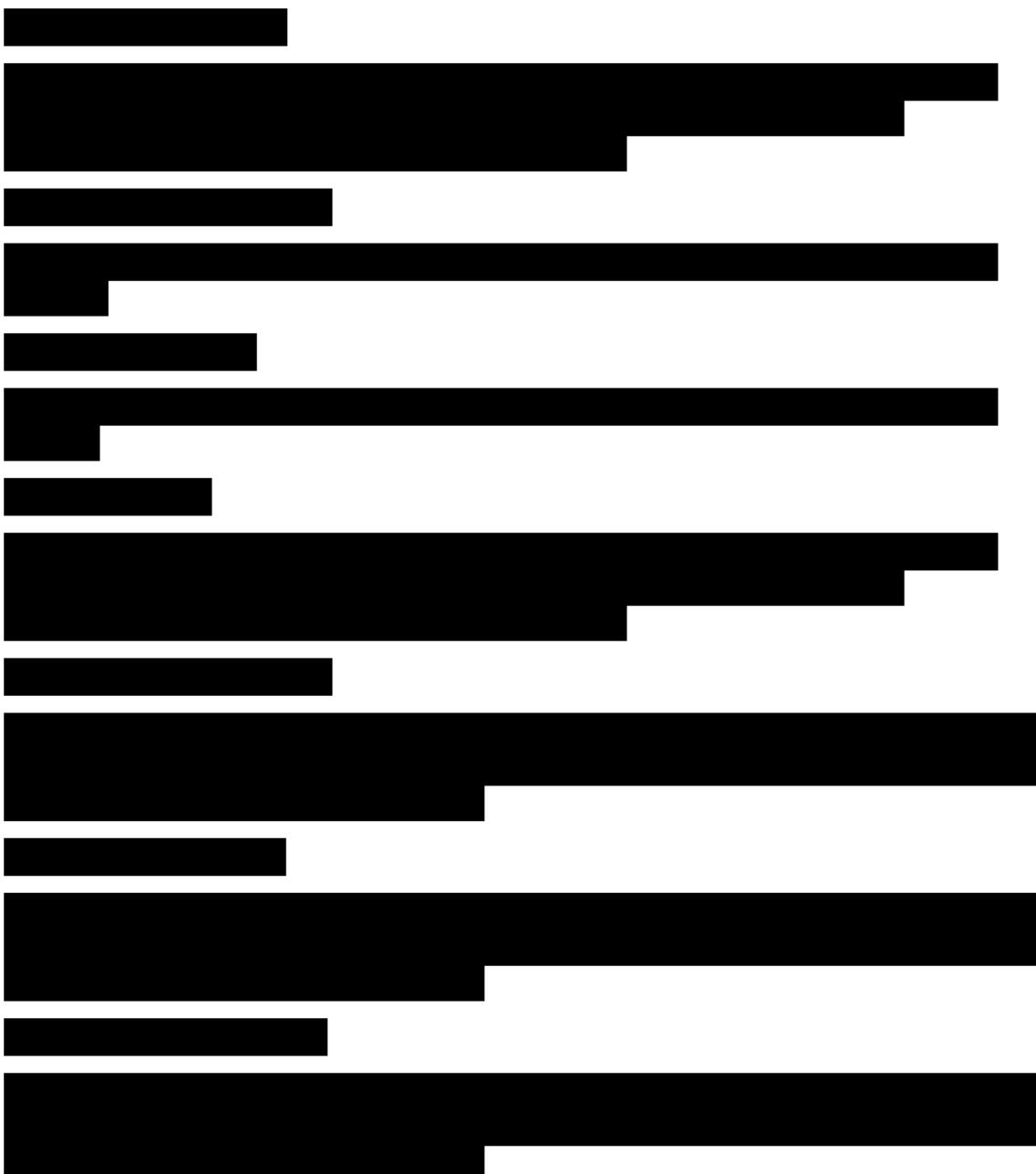
La brecha es consecuencia del total de días trabajados por el personal en 2024. La media de días trabajados por las mujeres en el ejercicio 2024 ha sido de 322, mientras que por parte de los hombres la media ha sido de 360.

En los cálculos en datos efectivos las retribuciones se calculan atendiendo a las horas anuales trabajadas, lo que provoca que existan estas diferencias, al haber parte del personal que no ha realizado el año completo.

Al realizar los mismos cálculos de manera equiparada, vemos que las diferencias en promedio se sitúan en un 33% y en mediana se mantienen estables en mismo porcentaje, en ambos casos igualmente a favor del sexo masculino.

La diferencia del 33% es consecuencia de la incidencia de los complementos plus empresa y plus puesto de trabajo, que circunstancialmente aplican de manera favorable a los hombres en atención a factores ligados a rendimiento, productividad y consecución de resultados.

Por puestos Barcelona





Los resultados de ACB Madrid son

Total ACB Madrid

Se observa brecha del 74,1% a favor de los hombres en el cálculo del promedio en datos efectivos, y brecha del 1% a favor de las mujeres en el cálculo de la mediana.

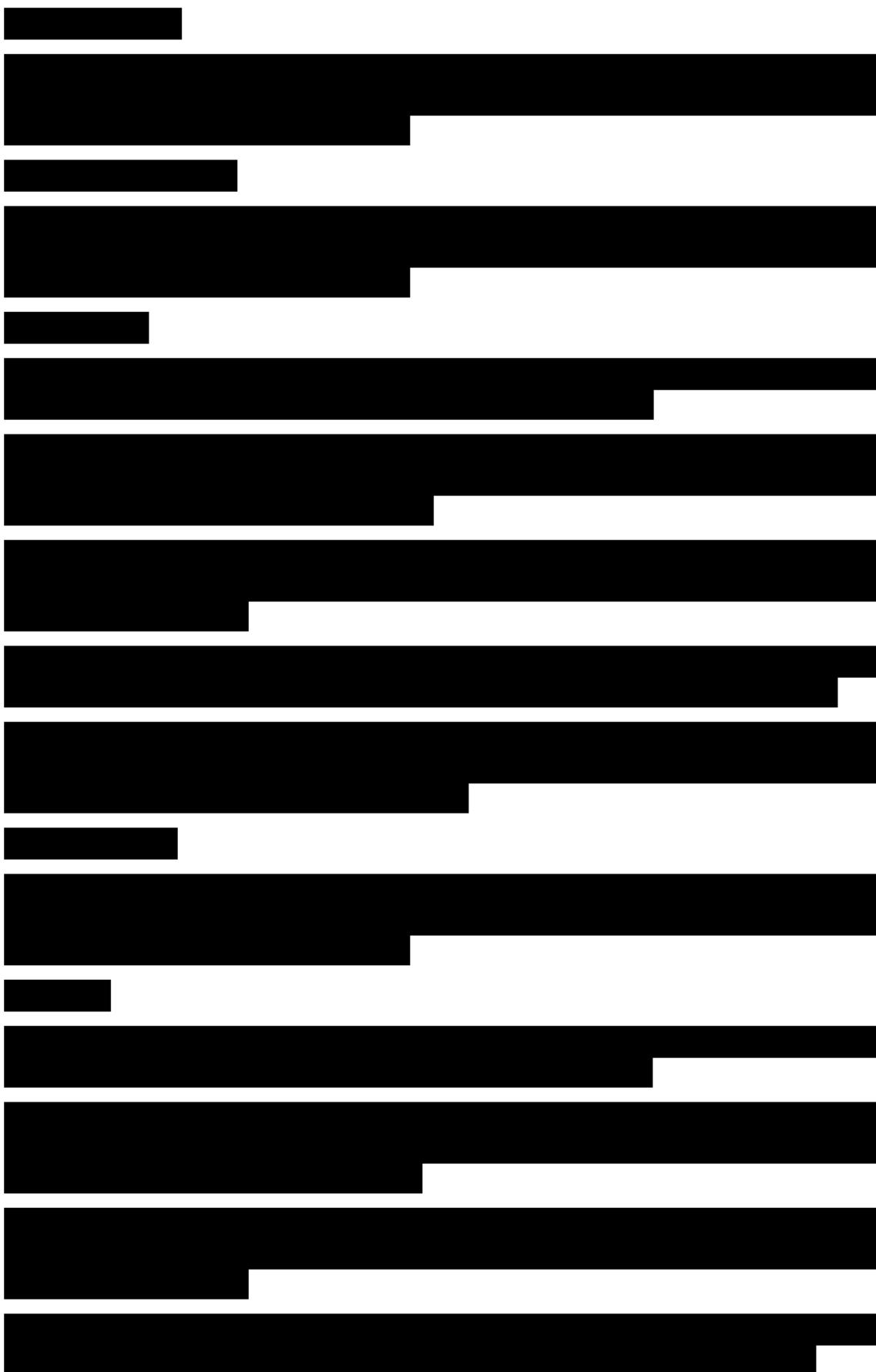
La brecha es consecuencia del total de días trabajados por el personal en 2024. La media de días trabajados por las mujeres en el ejercicio 2024 ha sido de 27, mientras que por parte de los hombres la media ha sido de 48.

En los cálculos en datos efectivos las retribuciones se calculan atendiendo a las horas anuales trabajadas, lo que provoca que existan estas diferencias, al haber parte del personal que no ha realizado el año completo.

Al realizar los mismos cálculos de manera equiparada, vemos que las diferencias en promedio se sitúan en un 26,2% a favor del sexo masculino y en mediana en un 2% a favor del sexo femenino.

La diferencia del 26,2% es consecuencia de la incidencia de los complementos plus empresa, plus puesto de trabajo e incentivos, que circunstancialmente aplican de manera favorable a los hombres en atención a factores ligados a rendimiento, productividad y consecución de resultados.

Por puestos Madrid





Como aspectos a resaltar destacaríamos:

- La empresa tiene una política retributiva donde no se detectan brechas La empresa no muestra brechas retributivas superiores al 25% en las retribuciones anualizadas.

Como puntos a desarrollar:

- Fomentar la contratación de personas del sexo menos representado.
- Fomentar la promoción de personas del sexo menos representado.



5.10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La empresa dispone de un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo, así como un canal de denuncias al que puede acceder cualquier persona trabajadora o colaboradora con la empresa.

Como puntos a desarrollar:

- Revisar y difundir el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Desarrollar programas de formación en prevención de acoso sexual y violencia de género.

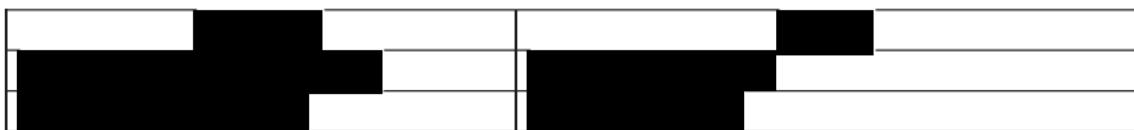
5.11. Comunicación y lenguaje inclusivo

La empresa en su comunicación cuida el lenguaje inclusivo.

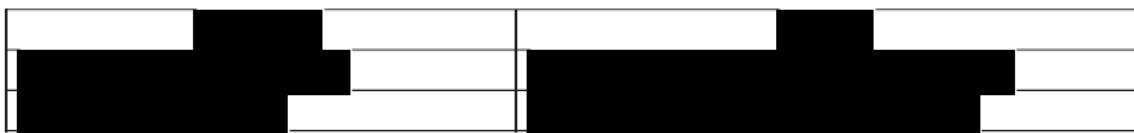
5.12. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Una vez aprobado y publicado el Plan de igualdad las funciones de seguimiento y evaluación de este se atribuyen a la comisión de seguimiento del plan de igualdad compuesta del siguiente modo:

En representación de la empresa:



Y en representación de las personas trabajadoras:



Las funciones y competencias de la comisión de seguimiento son las siguientes, sin perjuicio de las que puedan incorporarse en el reglamento de la comisión:

- Promoción del principio de igualdad y de no discriminación.
- Determinación y aprobación de los plazos de ejecución de las acciones, de las medidas a adoptar y de los indicadores de evaluación de la eficacia.

- Adopción con la Dirección de la empresa de medidas de conciliación y corresponsabilidad previa evaluación de las ya existentes.
- Ser informada en cada reunión del contenido de las ofertas de trabajo y de la composición de los procesos de selección.
- Ser informada de las promociones internas y del proceso.
- Ser informada de los procedimientos iniciados por denuncia por acoso que estén siendo tramitados por el comité de prevención de acoso en el trabajo.
- Aprobación y seguimiento de las medidas de actuación recogidas en el Plan de Igualdad.
- Revisión, aprobación y promoción de acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.
- Revisión y aprobación de los procedimientos, materiales y documentos relacionados con el cumplimiento del plan de igualdad.
- Revisión y aprobación de las acciones para la difusión del plan de igualdad y de su evolución al conjunto de la plantilla.
- Evaluación, revisión y modificación del plan
- Información a la plantilla de todo el proceso negociador, del contenido del plan que finalmente se adopte y de su implantación.

Corresponde a la comisión de seguimiento la evaluación del Plan de igualdad, que se realizará con carácter semestral sin perjuicio de que el Plan deba ser en todo caso revisado si concurren las causas establecidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre en sus artículos 8.2.d) y 9.2.:.

- Cuando de los resultados de las acciones de evaluación se desprenda que es necesario corregir, modificar, ampliar, eliminar o rediseñar alguna de las medidas dispuestas originariamente para garantizar el cumplimiento de los fines y objetivos del plan de igualdad.
- Cuando así se exija como consecuencia de la tramitación de expedientes de inspección a instancia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Por resolución judicial condenatoria de la empresa en los que se constante la existencia de discriminación por razón de sexo o se determine la falta de adecuación legal de su plan de igualdad.
- Cuando las circunstancias así lo exijan derivadas de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, inaplicaciones de convenio y similares que afecten al diagnóstico efectuado en el documento de origen.

Cuando la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad constate, bien como resultado de las sesiones de evaluación ordinarias (véase que según el cronograma de acciones positivas del presente Plan se establece que cada cuarto trimestre del año se evaluará el plan de igualdad) bien en las sesiones extraordinarias (tales como las convocadas con motivo del inicio de actuaciones inspectoras o judiciales) la necesidad de proceder a la modificación de alguna o algunas partes del Plan de Igualdad acordará poner los hechos en conocimiento de la Comisión Negociadora del Plan siendo éste órgano el legitimado para negociar las modificaciones y la redacción y contenido que habrá de darse a la/s nueva/s disposición/es y, en su caso realizar y aprobar un nuevo diagnóstico.

Así, por mayoría simple la comisión de seguimiento acordará el modo en el que se comunicarán a la comisión negociadora las circunstancias que originan la modificación, la necesidad o no de efectuar un nuevo diagnóstico, el contenido propuesto para dichas modificaciones, así como el plazo máximo para llevar dichos cambios a efecto.

A tales efectos se convocará la comisión negociadora del Plan de Igualdad indicándose en su orden del día los ítems sobre los que versará la modificación del plan, las causas que motivan la modificación y se someterá a mayoría simple la votación de la nueva redacción.

Del acta de la comisión negociadora por la que se apruebe la nueva redacción del plan de igualdad se dará traslado a la autoridad laboral en el plazo máximo de 15 días hábiles.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas 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 VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales aprobado en virtud de Resolución de la Dirección General de Trabajo de 10 de diciembre de 2020 (BOE núm.334; 23-12-2020)

Si existieran discrepancias en el seno de la Comisión de igualdad en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión se intentará resolver en el seno de la Comisión, sometiéndolo a votación y asumiendo los compromisos que puedan alcanzarse por mayoría simple.

6. Resultados de la Auditoría Retributiva

Resumen de las auditorías expuesto en el punto 5.6. del presente plan.

Conclusiones retribuciones

En líneas generales la empresa tiene una política retributiva donde no existen diferencias salariales o brechas.

Como conclusiones de la auditoría se desprende las acciones a implementar en el plan de igualdad:

Realización del registro retributivo acorde a las agrupaciones profesionales surgidas de la auditoría retributiva
Revisar la política de retribuciones con criterios objetivos y neutros
Revisión a mitad de la vida del plan de las descripciones de puestos de trabajo juntamente con la parte social

Acciones que se encuentran en el punto 8.6. del presente plan y desarrolladas en el punto 9, así como en el cronograma punto 10

7. Objetivos generales del Plan de igualdad

Constituyen los objetivos generales del presente Plan de Igualdad:

- ✓ Alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.
- ✓ Promover una cultura organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.
- ✓ Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- ✓ Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas en el colectivo de personas trabajadoras infrarrepresentadas y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
- ✓ Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, tanto interna como externa.
- ✓ Información específica al género subrepresentado de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por el otro género.
- ✓ Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- ✓ Garantizar igualdad retributiva para trabajos de igual valor y la igualdad retributiva en áreas concretas donde se han detectado desigualdades por cuestiones de género.
- ✓ Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas.
- ✓ Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa desarrollando políticas de corresponsabilidad, etc.

8. Propuestas de medidas por áreas

8.1. Medidas en el ámbito organizativo

Objetivo: Materializar el compromiso en igualdad en la estrategia empresarial

1.1.	Verificar la existencia de la Comisión de seguimiento y evaluación, así como su funcionamiento
1.2.	Verificar la formación acreditada en materia de igualdad de oportunidades de las personas integrantes de la Comisión
1.3.	Elaboración de las memorias de seguimiento y la de evaluación del Plan

8.2. Medidas en el ámbito de selección y contratación

Objetivo: Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para contribuir a la composición equilibrada de la plantilla

2.1.	Redactar y dar a conocer el Protocolo de Selección y Contratación a toda la organización.
2.2.	Revisar los modelos de las ofertas de trabajo para verificar que el lenguaje utilizado es inclusivo y no sexista, y se respetan los principios de igualdad, así como asegurar que no contengan elementos de discriminación directa o indirecta
2.3.	Priorizar la contratación de personas del sexo menos representado en cada centro/departamento y/o puesto de trabajo.
2.4.	Formar, sensibilizar y orientar en los principios de igualdad de oportunidades a todas las personas, especialmente a aquéllas que realicen funciones de selección

8.3. Clasificación profesional

Objetivo: Conseguir la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

3.1.	Establecer indicadores de presencia/representatividad de mujeres y hombre por grupos profesionales, categorías y/o puestos de trabajo.
3.2.	Revisión del sistema de clasificación profesional

8.4. Formación

Objetivo: Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada, sin elementos de discriminación directa o indirecta.

Incorporar el principio de igualdad y el enfoque de género en la Política de Formación para contribuir a la creación de un ambiente y cultura de trabajo de respeto a la diversidad de género, entre otras.

4.1.	Acción formativa de sensibilización en igualdad para toda la plantilla
4.2.	Acciones formativas en acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.
4.3.	Establecer un sistema que garantice que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa, así como el hecho de que sean durante la jornada de trabajo
4.4.	Formación mujeres para desarrollo profesional que facilite acceso a puestos de responsabilidad
4.5.	Desarrollo de un Plan de Formación consensuado con la plantilla

8.5. Promoción profesional

Objetivo: Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones

5.1.	Establecer como principio general en los procesos de promoción que, en condiciones equivalentes de aptitud, competencia e idoneidad, tendrán preferencia las personas del sexo menos representado.
5.2.	Consensuar e implantar un procedimiento objetivo y estandarizado de promoción en la empresa para todos los puestos, que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos para toda la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos para el puesto, así como, canales de información i/o comunicación utilizados en los procesos de promoción profesional.

8.6. Retribuciones y auditoría retributiva

Objetivo: Establecer la aplicación de la política retributiva con el objetivo que no genere desigualdades entre mujeres y hombres

6.1.	Realización del registro retributivo acorde a las agrupaciones profesionales surgidas de la auditoría retributiva
6.2.	Revisar la política de retribuciones con criterios objetivos y neutros
6.3.	Revisión las descripciones de puestos de trabajo juntamente con la parte social
6.4.	Revisión a mitad de la vida del plan de las valoraciones de puestos de trabajo juntamente con la parte social

8.7. Ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo: Revisar y rediseñar una política de conciliación para facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

7.1.	Revisar y dar a conocer las medidas de Conciliación de la Vida Personal, familiar y laboral a toda la plantilla
7.2.	Establecer sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medidas de conciliación

8.8. Salud laboral

Objetivo: Revisar la política de prevención de riesgos laborales y de evaluación de riesgos contemplando el enfoque de género

8.1.	Realización de la evaluación de riesgos laborales y psicosociales con perspectiva de género
8.2.	Revisar y dar a conocer el protocolo de acoso moral a toda la plantilla
8.3.	Evaluación obligatoria de los puestos ocupados por mujeres embarazadas o lactantes a fin de evitar riesgos que puedan afectar negativamente a la salud de la madre o del feto

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

Objetivo: Establecer procedimiento de prevención y canalización de situaciones de acoso sexual/por razón de sexo

9.1.	Revisar y dar a conocer el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla
9.2.	Realizar campaña de información y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigida a la plantilla
9.3.	Dar a conocer canal de denuncias específico.

8.10. Protección víctimas de violencia de género

Objetivo: Divulgar los derechos legalmente establecidos y los que hubiera aprobado la empresa para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo a su protección.

Contribuir a la integración laboral de mujeres víctimas de violencia de género en el marco de la RSC de la empresa

10.1.	Elaboración catálogo de derechos y medidas de mujeres en situación de violencia de género y su difusión
-------	---

8.11. Uso del lenguaje inclusivo

Objetivo: contribuir a generar un uso no sexista del lenguaje inclusivo en el marco de la cultura empresarial

11.1.	Revisión de las comunicaciones formales de la empresa en favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje
-------	--

8.12. Comunicación del plan de igualdad

Objetivo: difundir todos los compromisos adquiridos y actuaciones realizadas en el marco del presente Plan de Igualdad a toda la plantilla.

12.1.	Difusión de la Política de Igualdad y del Plan de Igualdad
12.2.	Establecer un canal de información de las acciones que se desarrollan en el ámbito del plan de igualdad

8.13. Seguimiento del plan de igualdad

Objetivo: contribuir a reforzar la labor de seguimiento de procedimientos clave para el cumplimiento de los objetivos en igualdad acordados en este plan

13.1.	Reuniones periódicas de la Comisión de seguimiento
13.2.	Auditoría interna a mitad de la vida del plan de seguimiento implantación y del cumplimiento normativo



9. Descripción de las medidas

Una vez llevada a cabo la identificación de las desigualdades y en función de los resultados obtenidos en cada área de análisis, se procede al desarrollo de las MEDIDAS POSITIVAS que articulan el Plan de Igualdad de la empresa, y con ello, el cumplimiento del objetivo estratégico en materia de igualdad.

Para facilitar la implementación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas propuestas, se han confeccionado fichas descriptivas de cada una de ellas, donde se identifica el siguiente contenido:

- **Código de la medida:** Para identificar el tipo de acción y para relacionar el cuadro de Planificación de Medidas con las diferentes fichas de desarrollo de cada una de las mismas.
- **Medida:** Denominación de la Acción y se describe de forma esquemática la acción positiva a llevar a cabo.
- **Persona/s destinataria/s:** identificación a quién/es va dirigida.
- **Persona/s o departamento responsable/s:** Se asigna un/a responsable encargado/a del cumplimiento de cada medida a fin de que se integre el Plan de Igualdad en toda la empresa.
- **Recursos materiales:** se identifican los necesarios para garantizar la ejecución de la medida o bien se garantizará su asignación.
- **Comunicación:** se identifica canal de comunicación.
- **Indicadores:** que permiten hacer el seguimiento de cada una de las medidas
- **Calendarización:** periodo de ejecución de la acción.
- **Control y seguimiento:** la Comisión de seguimiento es la responsable: fecha de revisión, grado de cumplimiento y acta en que se registra

Medidas en el ámbito organizativo

Objetivo: Materializar el compromiso en igualdad en la estrategia empresarial

CÓDIGO DE LA MEDIDA 1.1.	
MEDIDA: Verificar la existencia de la Comisión de seguimiento y evaluación, así como su funcionamiento	
PLAN DE ACTUACIÓN: Verificar la existencia de la constitución de la comisión de seguimiento y evaluación del plan mediante el acta de constitución y las actas de seguimiento	
PERSONAS DESTINATARIAS	Comisión negociadora y/o comisión de seguimiento
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Comisión negociadora y/o comisión de seguimiento departamento de RRHH
RECURSOS MATERIALES	Recursos internos
COMUNICACIÓN	Se procederá a comunicar la constitución de la Comisión de seguimiento y evaluación a través del soporte que la Comisión decida a toda la plantilla
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Acta de constitución de la Comisión de seguimiento y evaluación. • Reglamento de funcionamiento • Actas de seguimiento semestralmente • Informar de las acciones de seguimiento a la plantilla
CALENDARIZACIÓN	Primer semestre de la vida del plan. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	



CÓDIGO DE LA MEDIDA 1.2.	
MEDIDA: Verificar la formación acreditada en materia de igualdad de oportunidades de las personas integrantes de la Comisión	
PLAN DE ACTUACIÓN:	
PERSONAS DESTINATARIAS	Comisión negociadora y/o comisión de seguimiento
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Comisión negociadora y/o comisión de seguimiento departamento de RRHH
RECURSOS MATERIALES	Recursos internos
COMUNICACIÓN	No procede
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Registro previo de acreditación por cada integrante • Registro de no acreditación y necesidad formativa a cubrir • Acreditación obtenida en la formación realizada
CALENDARIZACIÓN	Primer semestre de la vida del plan. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	

CÓDIGO DE LA MEDIDA 1.3.	
MEDIDA: Elaboración de las memorias de seguimiento y la de evaluación del Plan	
PLAN DE ACTUACIÓN:	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Comisión de seguimiento y evaluación departamento de RRHH
RECURSOS MATERIALES	Recursos internos con asesoramiento especializado externo
COMUNICACIÓN	Se procederá a la comunicación a toda la plantilla según criterio de Comisión de seguimiento
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Registro en acta de solicitud de elaboración de memorias • Informes de Seguimiento elaborados anualmente • Informe de evaluación a la mitad y al final Plan de Igualdad de los análisis del proceso de implementación de los resultados obtenidos y del impacto de las medidas en la organización
CALENDARIZACIÓN	Anualmente. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	



Medidas en el ámbito de selección y contratación

Objetivo: Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades para contribuir a la composición equilibrada de la plantilla.

CÓDIGO DE LA MEDIDA 2.1.	
MEDIDA: Redactar y dar a conocer el Protocolo de Selección y Contratación a toda la organización.	
PLAN DE ACTUACIÓN:	
<p>RRHH redactará el protocolo de selección y contratación con el objetivo de eliminar cualquier sesgo de género y garantizar la igualdad de trato y no discriminación durante todo el proceso. Establecimiento y comunicación de forma clara de los criterios que se evaluarán en la selección de personal, a fin de garantizar la objetividad, la transparencia y la ausencia de discriminación alguna en el proceso de selección</p> <p>Definir las necesidades de contratación y los puestos de trabajo según las competencias técnicas, profesionales y formativas omitiendo otras características accesorias y que puedan incluir algún tipo de discriminación.</p> <p>La entrevista personal, de ser necesaria, no deberá ser nunca el factor determinante para otorgar el puesto de trabajo y no podrán realizarse preguntas que resulten ajenas al perfil del puesto de trabajo</p>	
PERSONAS DESTINATARIAS	Todas las personas intervenientes en los procesos de selección y contratación
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento RRHH, Comisión de seguimiento.
RECURSOS MATERIALES	Recursos internos con asesoramiento especializado externo
COMUNICACIÓN	Comunicación a la plantilla
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Redacción del protocolo • Nº de incorporaciones desagregado por sexo y puesto de trabajo • N.º de candidaturas presentadas • N.º de personas seleccionadas.
CALENDARIZACIÓN	Primer año de la vida del plan. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	

CÓDIGO DE LA MEDIDA 2.2.	
MEDIDA: Revisar los modelos de las ofertas de trabajo para verificar que el lenguaje utilizado es inclusivo y no sexista, y se respetan los principios de igualdad, así como asegurar que no contengan elementos de discriminación directa o indirecta	
PLAN DE ACTUACIÓN:	
Establecer modelos de ofertas inclusivos eliminando cualquier tipo de sesgo de género o discriminación	
Desarrollar una denominación neutra de los puestos de trabajo ofertados, sin connotación alguna que los identifique como más adecuados para mujeres u hombres	
PERSONAS DESTINATARIAS	Todas las personas intervenientes en los procesos de selección y contratación
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento RRHH
RECURSOS MATERIALES	Recursos internos con asesoramiento especializado externo
COMUNICACIÓN	Comunicación a la plantilla de las nuevas denominaciones.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de los modelos de oferta actuales y futuros • Abrir nuevos canales de contratación
CALENDARIZACIÓN	Durante toda la vida del Plan. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	

CÓDIGO DE LA MEDIDA 2.3.	
MEDIDA: Priorizar la contratación de personas del sexo menos representado en cada centro/departamento y puesto de trabajo.	
PLAN DE ACTUACIÓN:	
Fomentar la contratación de personas del sexo menos representado a igualdad de cualificación técnica requerida para el desempeño del puesto de trabajo	
Aplicar un manual, o sistema específico que contemple recomendaciones para una selección no sexista que sea de aplicación en todos los procesos en cada centro de trabajo.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Todas las personas intervenientes en los procesos de selección y contratación
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento RRHH
RECURSOS MATERIALES	Recursos internos
COMUNICACIÓN	Comunicación a personas que intervienen en los procesos de selección
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Información estadística evaluando el número de personas inscritas en las ofertas (hombres/mujeres), respecto personas contratadas (hombres/mujeres) • Hacer un análisis y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento, de las dificultades para la cobertura de una vacante por una mujer
CALENDARIZACIÓN	Durante toda la vida del plan. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	

CÓDIGO DE LA MEDIDA 2.4.	
MEDIDA: Formar, sensibilizar y orientar en los principios de igualdad de oportunidades a todas las personas, especialmente a aquéllas que realicen funciones de selección	
PLAN DE ACTUACIÓN:	
	Establecer un programa para formar en selección con perspectiva de género a todas las personas que intervienen en los procedimientos de selección de la compañía.
PERSONAS DESTINATARIAS	Todas las personas intervenientes en los procesos de selección y contratación
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento RRHH
RECURSOS MATERIALES	Empresa especializada externa
COMUNICACIÓN	Comunicación a personas que intervienen en los procesos de selección
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer los programas formativos • Acreditar las formaciones • Evaluar que los procedimientos de selección se han hecho acordes al protocolo aprobado por la empresa.
CALENDARIZACIÓN	Primer año de la vida del plan. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	



Medidas en el ámbito de clasificación profesional

Objetivo: Conseguir la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

CÓDIGO DE LA MEDIDA 3.1.	
MEDIDA: Establecer indicadores de presencia/representatividad de mujeres y hombre por grupos profesionales, categorías profesionales y/o puestos de trabajo.	
PLAN DE ACTUACIÓN: Comprobación de la composición desagregada por sexos de cada departamento, grupo profesional o puesto de trabajo	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la compañía
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Dirección y departamento RRHH
RECURSOS MATERIALES	Recursos internos
COMUNICACIÓN	Comunicación a la Comisión de seguimiento
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de mujeres y hombres en cada departamento, grupo profesional o puesto de trabajo • Revisión anual de la evolución • Informar con anterioridad de los cambios y modificaciones de grupo, categoría o lugar de trabajo a la RLPT y a la comisión de seguimiento.
CALENDARIZACIÓN	Anualmente. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	



CÓDIGO DE LA MEDIDA 3.2.	
MEDIDA: Revisión del sistema de clasificación profesional	
PLAN DE ACTUACIÓN:	
<p>Revisión para el ajuste de los criterios y sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, con el objetivo de garantizar la ausencia de discriminaciones (directas/indirectas) entre mujeres y hombres.</p> <p>Por lo que se tendrá en cuenta como base el/los Convenio/s Colectivo/s de aplicación, realizar una descripción objetiva y neutra de los grupos profesionales, categorías y puestos de trabajo para evitar requisitos innecesarios, como edad o sexo, basada en conocimientos y competencias técnicas, profesionales y formativas y así elegir al personal exclusivamente en función de sus competencias técnicas de aptitud y actitud.</p>	
PERSONAS DESTINATARIAS Personal con competencias en la materia	
PERSONA/DEPARTAMENTO Departamento RRHH	
RESPONSABLE	
RECURSOS MATERIALES Recursos internos con asesoramiento externo especializado	
COMUNICACIÓN Comunicar a toda la plantilla las modificaciones realizadas y las clasificaciones finales.	
INDICADORES	
<ul style="list-style-type: none"> • Registro de informe de análisis y propuesta de corrección /mejora, que incluya la supresión de factores que responden a estereotipos y roles de género • Denominación de las categorías desde denominaciones no sexistas 	
CALENDARIZACIÓN Anualmente. Según cronograma adjunto	
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	



Medidas en el ámbito de formación

Objetivo: Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada, sin elementos de discriminación directa o indirecta.

Incorporar el principio de igualdad y el enfoque de género en la Política de Formación para contribuir a la creación de un ambiente y cultura de trabajo de respeto a la diversidad de género, entre otras.

CÓDIGO DE LA MEDIDA 4.1.	
MEDIDA: Acción formativa de sensibilización en igualdad para toda la plantilla	
PLAN DE ACTUACIÓN:	
	Iniciar un proceso formativo mediante campaña de difusión para toda la plantilla para contribuir al conocimiento de lo que supone la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral y cómo pueden contribuir a generar entornos más igualitarios y de respeto a la diversidad con la que convivimos, en el marco de integración del principio de igualdad en la cultura de la empresa.
PERSONAS DESTINATARIAS	Todas las personas trabajadoras.
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS MATERIALES	Empresa externa especializada
COMUNICACIÓN	Canales habituales de la empresa
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones formativas realizadas • % categorías formadas/año • Indicadores del % de mujeres y hombres que han recibido formación.
CALENDARIZACIÓN	Primer año de la vida del plan. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	



CÓDIGO DE LA MEDIDA 4.2.	
MEDIDA: Acciones formativas en acoso sexual y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual.	
PLAN DE ACTUACIÓN:	
Iniciar un proceso formativo mediante campaña de difusión para toda la plantilla para contribuir al conocimiento de lo que el acoso sexual y/o por razón de sexo en las organizaciones	
Iniciar un proceso formativo mediante campaña de difusión para toda la plantilla para contribuir y dar cumplimiento al art 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Todas las personas trabajadoras
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS MATERIALES	Empresa externa especializada
COMUNICACIÓN	Canales habituales de la empresa
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones formativas realizadas • % categorías formadas/año • Indicadores del % de mujeres y hombres que han recibido formación.
CALENDARIZACIÓN	Primer año de la vida del plan. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	

CÓDIGO DE LA MEDIDA 4.3.	
MEDIDA: Establecer un sistema que garantice que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa, así como el hecho de que las jornadas formativas, se realicen durante la jornada de trabajo.	
PLAN DE ACTUACIÓN:	
Existencia de criterios objetivos para asistir a los cursos de formación.	
Desarrollar un protocolo específico para detectar las necesidades formativas vinculada a la promoción en la organización y hacer difusión del plan de formación.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Todas las personas trabajadoras
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento RRHH/ comisión de seguimiento
RECURSOS MATERIALES	Recursos internos
COMUNICACIÓN	Canales habituales de la empresa
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones formativas realizadas • % categorías formadas/año • Indicadores del % de mujeres y hombres que han recibido formación.
CALENDARIZACIÓN	Durante toda la vida del plan. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	

CÓDIGO DE LA MEDIDA 4.4.	
MEDIDA: Formación mujeres para desarrollo profesional que facilite acceso a puestos de responsabilidad	
PLAN DE ACTUACIÓN:	
	Desarrollar programas formativos a mujeres para su desarrollo profesional en habilidades directivas y de gestión orientadas a su promoción profesional
PERSONAS DESTINATARIAS	Todas las mujeres trabajadoras
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento RRHH/ comisión de seguimiento
RECURSOS MATERIALES	Recursos internos
COMUNICACIÓN	Canales habituales de la empresa
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones formativas realizadas • Número de mujeres formadas
CALENDARIZACIÓN	Durante toda la vida del plan. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	

CÓDIGO DE LA MEDIDA 4.5.	
MEDIDA: Desarrollo de un Plan de formación consensuado con la plantilla	
PLAN DE ACTUACIÓN:	
	Definir planes de formación anuales de acuerdo a la detección de necesidades por áreas
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento RRHH/ comisión de seguimiento
RECURSOS MATERIALES	Recursos internos
COMUNICACIÓN	Canales habituales de la empresa
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de formación anual aprobado y firmado entre las partes
CALENDARIZACIÓN	De manera anual. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	



Medidas en el ámbito de promoción profesional

Objetivo: Fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones

CÓDIGO DE LA MEDIDA 5.1.	
MEDIDA: Establecer como principio general en los procesos de promoción que, en condiciones equivalentes de aptitud, competencia e idoneidad, tendrán preferencia las personas del sexo menos representado en el puesto de trabajo.	
PLAN DE ACTUACIÓN:	
	Desarrollar un protocolo específico de promoción basado en modelos de cualificación profesional en base a las competencias necesarias para el desempeño del puesto de trabajo y libre de sesgos de género.
PERSONAS DESTINATARIAS	Todas las personas trabajadoras
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento RRHH/ Dirección
RECURSOS MATERIALES	Recursos internos
COMUNICACIÓN	Canales habituales de la empresa
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar los procedimientos actuales de evaluación y promoción del personal • Desarrollar un protocolo de promoción • Seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento. En el caso de que, tras el análisis de la información, por comisión de seguimiento se detecten desigualdades en la promoción, se realizará un plan que contenga medidas correctoras.
CALENDARIZACIÓN	Durante toda la vida del plan. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	



CÓDIGO DE LA MEDIDA 5.2.	
MEDIDA: Consensuar e implantar un procedimiento objetivo y estandarizado de promoción en la empresa para todos los puestos, que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos para toda la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos para el puesto, así como, canales de información i/o comunicación utilizados en los procesos de promoción profesional.	
PLAN DE ACTUACIÓN:	
Desarrollar un protocolo específico de promoción basado en modelos de cualificación profesional en base a las competencias necesarias para el desempeño del puesto de trabajo y libre de sesgos de género.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Todas las personas trabajadoras
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento RRHH/ Dirección
RECURSOS MATERIALES	Recursos internos
COMUNICACIÓN	Canales habituales de la empresa
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Información del procedimiento a la plantilla • Nº de vacantes • Nº de candidatos por sexo • Nº de personas seleccionadas por sexo
CALENDARIZACIÓN	Durante toda la vida del plan. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	



Medidas en el ámbito de retribuciones y auditoría retributiva

Objetivo: Establecer la aplicación de la política retributiva con el objetivo que no genere desigualdades entre mujeres y hombres

CÓDIGO DE LA MEDIDA 6.1.	
MEDIDA: Realización del registro retributivo acorde a las agrupaciones profesionales surgidas de la auditoría retributiva	
PLAN DE ACTUACIÓN:	
Desarrollar anualmente los registros retributivos de la empresa en base a un sistema neutral y objetivo como establece el RD. 902/2020 mediante el análisis a partir de los puestos de igual valor.	
Vigilar que las diferencias en el tratamiento retributivo de trabajadoras y trabajadores obedezcan a razones justificadas y no por razón de sexo, suprimiendo las no justificadas mediante el establecimiento de criterios correctores.	
Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres en un mismo puesto de trabajo.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
PERSONA/DEPARTAMENTO	Departamento RRHH/ Comisión de seguimiento
RESPONSABLE	
RECURSOS MATERIALES	Empresa externa especializada
COMUNICACIÓN	Canales habituales de la empresa
INDICADORES	• Verificar la realización del registro retributivo anual
CALENDARIZACIÓN	Anualmente. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	



CÓDIGO DE LA MEDIDA 6.2.	
MEDIDA: Revisar la política de retribuciones con criterios objetivos y neutros	
PLAN DE ACTUACIÓN:	
El análisis del sistema retributivo se hace fundamental e imprescindible para establecer la objetividad y neutralidad de este, de modo que ante trabajos de igual valor no existan diferencias entre mujeres y hombres, y en caso de existir diferencias no fueran por motivos de sexo/género.	
Establecer mecanismos que permitan realizar el seguimiento y evaluación de las diferencias retributivas por colectivos, con la finalidad de adoptar las medidas necesarias para su transparencia y objetividad.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento RRHH/ Comisión de seguimiento
RECURSOS MATERIALES	Recursos internos con asesoramiento externo especializado
COMUNICACIÓN	No procede
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de revisión del sistema retributivo con conclusiones • Propuesta de acciones positiva a implementar en base a las conclusiones de la revisión realizado
CALENDARIZACIÓN	Anualmente. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	

CÓDIGO DE LA MEDIDA 6.3.	
MEDIDA: Revisar las descripciones de puestos de trabajo juntamente con la parte social	
PLAN DE ACTUACIÓN:	
Analizar las DPT actuales de la empresa integrando las variaciones en funciones/tareas que realizan, así como, los requisitos necesarios para desempeñar el puesto de trabajo.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento RRHH/ Comisión de seguimiento
RECURSOS MATERIALES	Empresa externa especializada
COMUNICACIÓN	Canales habituales de la empresa
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar las DPT actuales • Complementar las DPT con los nuevos requisitos de los puestos • Validar que cumplen con las exigencias de cada puesto
CALENDARIZACIÓN	Primer semestre de la vida del plan. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	

CÓDIGO DE LA MEDIDA 6.4.	
MEDIDA: Revisión a mitad de la vida del plan de las valoraciones de puestos de trabajo juntamente con la parte social	
PLAN DE ACTUACIÓN:	
ANALIZAR LAS ACTUALES VALORACIONES E INCORPORAR LOS CAMBIOS NECESARIOS PARA ADAPTARLOS A LA AGRUPACIÓN CORRECTA A EFECTOS DE IDENTIFICAR LOS PUESTOS DE IGUAL VALOR	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento RRHH/ Comisión de seguimiento
RECURSOS MATERIALES	Recursos internos con asesoramiento especializado externo
COMUNICACIÓN	Canales habituales de la empresa
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar las valoraciones actuales • Adaptar las valoraciones con los nuevos requisitos de los puestos
CALENDARIZACIÓN	Segundo año de la vida del plan. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	



Medidas en el ámbito de ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo: Revisar y rediseñar una política de conciliación para facilitar y promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

CÓDIGO DE LA MEDIDA 7.1.	
MEDIDA: Revisar y dar a conocer las medidas existentes y crear una guía en la empresa en materia de Conciliación de la Vida Personal, familiar y laboral a toda la plantilla	
PLAN DE ACTUACIÓN:	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
PERSONA/DEPARTAMENTO	Comisión de seguimiento
RESPONSABLE	
RECURSOS MATERIALES	Recursos internos
COMUNICACIÓN	Canales habituales de la empresa
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Nuevo registro de Catálogo de Medidas de conciliación
CALENDARIZACIÓN	Primer año de la vida del plan. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	

CÓDIGO DE LA MEDIDA 7.2.	
MEDIDA: Establecer sistema de indicadores para el seguimiento del acceso y uso de las medidas de conciliación	
PLAN DE ACTUACIÓN:	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
PERSONA/DEPARTAMENTO	Comisión de seguimiento
RESPONSABLE	
RECURSOS MATERIALES	Recursos internos
COMUNICACIÓN	Canales habituales de la empresa
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Registro anual de mujeres y hombres que acceden a las medidas
CALENDARIZACIÓN	Anualmente. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	

Medidas en el ámbito de salud laboral

Objetivo: Revisar la política de prevención de riesgos laborales y de evaluación de riesgos contemplando el enfoque de género

CÓDIGO DE LA MEDIDA 8.1.	
MEDIDA: Realización de la evaluación de riesgos laborales y psicosociales con perspectiva de género	
PLAN DE ACTUACIÓN:	
<p>Se realizará una evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género y en función de los resultados obtenidos en la planificación de medidas preventivas deberán establecerse protocolos específicos.</p> <p>Para ello se incorpora la variable sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigaciones generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objeto de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de la persona trabajadora.</p>	
PERSONAS DESTINATARIAS	Personal del departamento de Prevención de riesgos laborales
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Personal del departamento de Prevención de riesgos laborales
RECURSOS MATERIALES	Empresa externa especializada
COMUNICACIÓN	Canales habituales de la empresa
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Registro del documento del Plan revisado. • Índices de siniestralidad (AT y EP) desagregados por sexo, departamento/unidad, categoría, nivel. • Informe estadístico anual y medidas implantadas de mejora. • Nº de personas informadas y evaluadas. • Nº de mujeres embarazadas. • Incorporar los riesgos psicosociales con el trabajo.
CALENDARIZACIÓN	Primer año de la vida del plan. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	



CÓDIGO DE LA MEDIDA 8.2.	
MEDIDA: Revisar y dar a conocer el protocolo de acoso moral a toda la plantilla	
PLAN DE ACTUACIÓN:	
Revisar y negociar el protocolo de acoso laboral contemplando que en el confluyan los elementos necesarios para garantizar las posibles investigaciones desde la neutralidad.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
PERSONA/DEPARTAMENTO	Comité de seguridad y salud o RLPT
RESPONSABLE	
RECURSOS MATERIALES	Recursos internos con asesoramiento de empresa externa especializada
COMUNICACIÓN	Canales habituales de la empresa
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión del protocolo de acoso laboral o moral con la RLPT • Evaluar el canal de denuncia • Registro anual de denuncias y resoluciones
CALENDARIZACIÓN	Segundo año de la vida del plan. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	

CÓDIGO DE LA MEDIDA 8.3.	
MEDIDA: Evaluación obligatoria de los puestos ocupados por mujeres embarazadas o lactantes a fin de evitar riesgos que puedan afectar negativamente a la salud de la madre o del feto	
PLAN DE ACTUACIÓN:	
En los supuestos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, obligación de la empresa de facilitar un puesto de trabajo compatible con su situación, a fin de evitar la suspensión del contrato de trabajo, debiéndose garantizar, en el nuevo puesto, el promedio de las retribuciones que se vinieran percibiendo anteriormente.	
Establecimiento de permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales y la preparación al parto.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
PERSONA/DEPARTAMENTO	Comité de seguridad y salud
RESPONSABLE	
RECURSOS MATERIALES	Recursos internos con asesoramiento de empresa externa especializada
COMUNICACIÓN	Canales habituales de la empresa
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Informar a la Comisión de Seguimiento de las veces que se ha adaptado el puesto a embarazadas o en periodo de lactancia natural, las condiciones (equipos, instrucciones o procedimientos) y el tiempo de trabajo (horarios, pausas...), así como número de cambios de puesto y suspensiones de contrato por riesgo.
CALENDARIZACIÓN	Segundo año de la vida del plan. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	



Medidas en el ámbito de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

Objetivo: Establecer procedimiento de prevención y canalización de situaciones de acoso sexual/por razón de sexo

CÓDIGO DE LA MEDIDA 9.1.	
MEDIDA: Revisar y dar a conocer el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo a toda la plantilla	
PLAN DE ACTUACIÓN: Se debe revisar y/o actualizar el procedimiento para la prevención y gestión de los posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo. Aspectos relevantes:	
<ul style="list-style-type: none"> ✓ a quién y cómo se ha de presentar la denuncia ✓ cuáles son los derechos y deberes, tanto de la presunta víctima, como del o de la presunto/a acosador/a durante la tramitación del procedimiento. <p>El procedimiento debe proporcionar al personal de la empresa, la seguridad de que sus quejas y alegaciones serán tratadas con total seriedad, por lo que se recomienda que, a diferencia de los procedimientos normales de trámite de denuncias, éstas no tengan que realizarse en primera instancia al superior/a inmediato/a y se haga directamente a la/s persona/s designada/s especialmente para intervenir en los procedimientos de acoso.</p> <p>Las investigaciones se han de llevar a cabo con total respeto para todas las partes y ser independientes y objetivas.</p>	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de RRHH y Comisión de seguimiento
RECURSOS MATERIALES	Empresa externa especializada
COMUNICACIÓN	Canales habituales de la empresa
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Registro del Protocolo de Prevención de Acoso sexual y acoso por razón de sexo. • Nº de información solicitada desagregada por sexo. • Nº de casos que ha requerido la activación del protocolo Revisión del protocolo de acoso laboral o moral • Evaluar el canal de denuncia • Registro anula de denuncias y resoluciones
CALENDARIZACIÓN	Primer año de la vida del plan. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	

CÓDIGO DE LA MEDIDA 9.2.	
MEDIDA: Realizar campaña de información y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigida a la plantilla	
PLAN DE ACTUACIÓN:	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
PERSONA/DEPARTAMENTO	Departamento de RRHH y Comisión de seguimiento
RESPONSABLE	
RECURSOS MATERIALES	Empresa externa especializada
COMUNICACIÓN	Canales habituales de la empresa
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Difundir a todas las personas trabajadoras el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. • Difundir el código ético y las medidas preventivas • Registro de personas conocedoras del protocolo
CALENDARIZACIÓN	Primer año de la vida del plan. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	

CÓDIGO DE LA MEDIDA 9.3.	
MEDIDA: Dar a conocer el canal de denuncias	
PLAN DE ACTUACIÓN:	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
PERSONA/DEPARTAMENTO	Departamento de RRHH y Comisión de seguimiento
RESPONSABLE	
RECURSOS MATERIALES	Recursos internos
COMUNICACIÓN	Canales habituales de la empresa
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Difundir el canal de denuncias y sus funciones
CALENDARIZACIÓN	Primer semestre de la vida del plan. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	

Medidas en el ámbito de víctimas de violencia de género

Objetivo: Divulgar los derechos legalmente establecidos y los que hubiera aprobado la empresa para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo a su protección.

Contribuir a la integración laboral de mujeres víctimas de violencia de género en el marco de la RSC de la empresa

CÓDIGO DE LA MEDIDA 10.1.	
MEDIDA: Elaboración catálogo de derechos y medidas de mujeres en situación de violencia de género y su difusión	
PLAN DE ACTUACIÓN:	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Comisión de seguimiento
RECURSOS MATERIALES	Los necesarios para ejecutar la acción
COMUNICACIÓN	Canales habituales de la empresa
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Registro Catálogo de Derechos y Medidas. •
CALENDARIZACIÓN	2º año de la vida del plan. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	

Medidas en el ámbito del uso del lenguaje inclusivo

Objetivo: contribuir a generar un uso no sexista del lenguaje inclusivo en el marco de la cultura empresarial

CÓDIGO DE LA MEDIDA 11.1.	
MEDIDA: Revisión y corrección de las comunicaciones formales de la empresa en favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje y las imágenes.	
PLAN DE ACTUACIÓN:	
Revisar las comunicaciones de la empresa en favor de la normalización del uso no sexista del lenguaje/lenguaje inclusivo, tanto en el lenguaje e imágenes, en toda la documentación, soportes de comunicación interna y externa de la empresa. Esto es:	
- Web	
-Cartelería	
-Comunicaciones a la plantilla, personal encargado de los medios de comunicación, dirección, mandos.....	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS MATERIALES	Recursos internos
COMUNICACIÓN	Canales habituales de la empresa
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de canales de comunicación internos y externos y nº de canales revisados • Registro de revisión del lenguaje administrativo revisado y aplicado en los soportes correspondientes (formularios, solicitudes tanto para personal como para clientela) • Registro de revisión realizada Lenguaje web (escrito, imágenes, voces en off...) • Registro de revisión del lenguaje en soportes de información corporativa (Memorias...).
CALENDARIZACIÓN	Toda la vida del plan. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	



Medidas en el ámbito de comunicación del plan de igualdad

Objetivo: difundir todos los compromisos y medidas adquiridas y actuaciones realizadas en el marco del presente Plan de Igualdad a toda la plantilla.

CÓDIGO DE LA MEDIDA 12.1.	
MEDIDA: Difusión de la Política de Igualdad y del Plan de Igualdad	
PLAN DE ACTUACIÓN:	
Utilizar en los comunicados y página Web, los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades, instándoles a la obtención de su plan de igualdad.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento de RRHH
RECURSOS MATERIALES	Recursos internos
COMUNICACIÓN	Canales habituales de la empresa
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> Difundir y dar a conocer a la totalidad de las personas trabajadoras el plan de igualdad de la empresa
CALENDARIZACIÓN	1º año de la vida del plan. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	

CÓDIGO DE LA MEDIDA 12.2.	
MEDIDA: Establecer un canal de información de las acciones que se desarrollan en el ámbito del plan de igualdad	
PLAN DE ACTUACIÓN: Establecer un canal bidireccional para mantener informada a la plantilla de las acciones que se van desarrollando en el plan de igualdad, así como recibir nuevas propuestas a contemplar y evaluar por parte de la comisión de seguimiento Mantener puntualmente informada a la plantilla sobre el grado de cumplimiento de los objetivos del plan	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Departamento RRHH
RECURSOS MATERIALES	Recursos internos
COMUNICACIÓN	Canales habituales de la empresa
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar el alcance de las difusiones realizadas • Analizar el número de propuestas recibidas
CALENDARIZACIÓN	Toda la vida del plan. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	



Medidas en el ámbito de seguimiento del plan de igualdad

Objetivo: contribuir a reforzar la labor de seguimiento de procedimientos clave para el cumplimiento de los objetivos en igualdad acordados en este plan

CÓDIGO DE LA MEDIDA 13.1.	
MEDIDA: Reuniones periódicas de la Comisión de seguimiento	
PLAN DE ACTUACIÓN:	
<p>La Comisión de seguimiento se reunirá de forma periódica, según se establezca en el reglamento de funcionamiento, para realizar el seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad, de forma que en las reuniones se revisen las acciones positivas y la implantación, planificación y ejecución de estas.</p> <p>Así mismo, también se hará un seguimiento sobre las propuestas de la plantilla (buzón de sugerencias o similar) que pueden derivar en acciones positivas y, cuando corresponda, análisis de los datos extraídos de las encuestas periódicas.</p>	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
PERSONA/DEPARTAMENTO	Comisión de seguimiento
RESPONSABLE	
RECURSOS MATERIALES	Los necesarios para ejecutar la acción
COMUNICACIÓN	Canales habituales de la empresa
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Registro reglamento de funcionamiento de la Comisión de seguimiento • Registro de las Actas de la Comisión de seguimiento. • Nº informes elaborados de acuerdo al reglamento y lo acordado en el presente Plan
CALENDARIZACIÓN	Semestralmente. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	



CÓDIGO DE LA MEDIDA 13.2.	
MEDIDA: Auditoría interna a mitad de la vida del plan de seguimiento implantación y del cumplimiento normativo	
PLAN DE ACTUACIÓN:	
	En el marco de la implantación del plan de igualdad, las auditorías deberán ser bianuales y que permita a la empresa detectar aspectos de mejora en el desarrollo del plan.
PERSONAS DESTINATARIAS	Comisión de seguimiento
PERSONA/DEPARTAMENTO RESPONSABLE	Comisión de seguimiento
RECURSOS MATERIALES	Recursos internos con asesoramiento especializado externo
COMUNICACIÓN	Canales habituales de la empresa
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de auditorías realizadas. • Nº de aspectos de mejora detectados. • Grado de ejecución de medidas positivas.
CALENDARIZACIÓN	En 2027. Según cronograma adjunto
CONTROL Y SEGUIMIENTO	
FECHA DE REVISIÓN	
GRADO DE CUMPLIMENTO	
ACTA Nº	

10. Cronograma

