

1. Introducción

El Plan de Igualdad, que se presenta en este documento, se establece con la finalidad de avanzar en el objetivo de integrar la Igualdad de trato y Oportunidades entre mujeres y hombres en Fundación Samu.

Con fecha de 28 de diciembre de 2020 se ha constituido en Fundación Samu, el Comité de Igualdad que ha aprobado el nuevo Plan de Igualdad.

Nuestra empresa especializada en prestar servicios de salud y emergencia social, atención a personas dependientes, atención a menores e intervención en catástrofes internacionales, elabora su Plan de Igualdad en el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, toda la legislación complementaria.

Pero, además, estamos inmersos en un proceso de mejora continua de la calidad. Para ello, estamos definiendo líneas de actuación que permitan organizar los recursos de que disponemos del modo más eficaz y eficiente, favoreciendo la transparencia, participación, implicación y el compromiso de los/las profesionales, facilitándoles la consecución de mayor autonomía y desarrollo profesional dentro del respeto a los legítimos intereses profesionales y/o personales e impulsando para ello, medidas de Igualdad de Oportunidades, Conciliación de la vida familiar, personal y laboral, así como, de Salud Laboral y Desarrollo Profesional.

Para la consecución efectiva de las metas descritas en el presente Plan de igualdad, éste se hará con una vigencia inicial de cuatro años. En dicho período el Plan será objeto de actualización y revisión continua para la adición de nuevas metas con miras de futuro.

2. Objetivos

El objetivo final del Plan de Igualdad es integrar la Igualdad de Oportunidades y trato entre hombres y mujeres mediante el desarrollo de medidas dirigidas a alcanzar los siguientes objetivos específicos:

- Promover procesos de reclutamiento, selección y contratación en los diferentes centros de la Fundación en condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres evitando desarrollar procesos que generen segregación horizontal y eliminando el lenguaje sexista en dichos procesos.
- Establecer acciones para la promoción profesional en condiciones de igualdad, evitando la segregación vertical y horizontal.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación como medio para promover el desarrollo de su carrera profesional en condiciones de igualdad.
- Fomentar la formación en igualdad de todo el personal, tanto en el momento de acceso al empleo como a lo largo de la carrera profesional.

- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres, sin menoscabo de la promoción profesional.
- Establecer medidas efectivas de prevención y protección frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y desarrollo de medidas de protección ante la violencia de género.
- Integrar la perspectiva de género en la actividad de Prevención de riesgos laborales.
- Sensibilizar a toda la plantilla en igualdad de trato y oportunidades, mediante la comunicación periódica de las acciones que se lleven a cabo (informes de situación, formación, etc.), y otras medidas de sensibilización, con objetivo de que se impliquen en todo el proceso.

3. Ámbito en el que se encuadra el Plan.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Sin perjuicio de enunciado anteriormente, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, y en los términos previstos en el mismo. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

El Plan de Igualdad es de aplicación para Fundación Samu, y todas las entidades y centros que la integran en todo el territorio español y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, hombres y mujeres. Este Plan de Igualdad sustituye a los planes individuales de las empresas del grupo, que a la firma del mismo continúen teniendo vigencia. Igualmente, resultará de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que Fundación Samu pueda abrir durante su vigencia.

4. Medidas de actuación.

A) Medidas de actuación en relación con la contratación

- Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios para las mujeres:
 - Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.

- Establecer entrevistas objetivas y no discriminatorias asegurando que las preguntas se relacionan directamente con los requerimientos del trabajo y no con la situación personal o familiar.
- Eliminar cualquier criterio en las bases de convocatoria de empleo que indirectamente discriminen a las mujeres en el acceso. Por ejemplo: exigir una altura determinada.
- Garantizar la participación de la RLT en los procesos de selección y contratación de personal al objeto de avalar la igualdad de oportunidades.
- Establecer medidas de acción positiva consistentes en contratar, en igualdad de condiciones y méritos, a mujeres en empresas, puestos o categorías y departamentos donde su presencia es minoritaria o nula hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos. En casos excepcionales, dar prioridad al sexo menos representado.
- Confeccionar anuncios y demandas de empleo de puestos vacantes en los que las ofertas de trabajo se anuncien con lenguaje no sexista.
- Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas.
- Formar al equipo directivo, al departamento de Recursos Humanos, al tribunal de selección etc. en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.
- Potenciar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.
- Aplicar la perspectiva de género en las bases de las convocatorias de empleo, incluyendo algún tipo de acción positiva a favor de las mujeres hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos.
- Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos y categorías profesionales, con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir la posible persistencia de desigualdades
- Establecer colaboraciones con centros u organismos educativos y formativos para, por un lado, publicitar ofertas de trabajo dirigido a mujeres para ocupar puestos o trabajos mayoritariamente masculinizados y crear una base de datos o bolsa de trabajo con las aspirantes.
- Colaboraciones con entidades para organizar cursos de formación dirigidos exclusivamente a mujeres que las capacite para ocupar puestos o categorías mayoritariamente masculinizadas con compromiso de contratación por parte de la empresa en caso de vacantes.
- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados.

B) Medidas en relación a las modalidades de contratación.

- Acordar el fomento de la contratación indefinida, estableciendo porcentajes de conversión de temporales en fijos, dando preferencia a las mujeres si son las que mayoritariamente ostentan modalidades de contratación temporal hasta equiparar a mujeres y hombres de la empresa en la estabilidad laboral. Por ejemplo: acordar una cuota máxima de contratación temporal, aplicable para cada uno de los sexos.

- Analizar el nivel de voluntariedad de la contratación a tiempo parcial y facilitar su conversión en tiempo completo.
- Corregir en el texto del convenio, o en cualquier otra norma o regulación de la empresa, aquellas cláusulas que impliquen desigualdades para quienes están contratados temporalmente y/o a tiempo parcial.

C) Medidas de actuación en relación a la promoción profesional.

- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género y que cuente siempre con la participación de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.
- Facilitar la promoción interna de toda la plantilla antes que cubrir las vacantes con convocatorias externas o personal externo a la empresa, especialmente de mujeres para ocupar los puestos de responsabilidad cuando son ocupados mayoritariamente por hombres.
- Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén infrarrepresentadas.
- Ofertar cursos dirigidos a mujeres que las habilite para ocupar puestos de responsabilidad.
- Elaborar un inventario de mujeres que se identifiquen como “promocionables”.
- Establecer objetivos mínimos de promoción de mujeres.
- Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar. Por ejemplo: eliminar cualquier criterio como disponibilidad horaria para ocupar los puestos de responsabilidad.
- Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.
- Potenciar la participación de la comisión de igualdad mujeres en los tribunales o comités de promoción.

D) Medidas de Actuación en relación a la formación.

- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, introduciendo por ejemplo de forma transversal módulos de igualdad en todos los cursos ofertados por la empresa.
- Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.
- Abrir la oferta formativa a toda la plantilla, de modo que ésta cuente con una polivalencia que permita la rotación de puestos y mayores posibilidades de promoción.

- Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén sus representadas.
- Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, especialmente cuando esté próxima su reciente incorporación.
- Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación a la mejora de su desempeño de su actual puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres. Programar acciones formativas en función de las necesidades formativas detectadas.

E) Medidas de actuación en relación a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

1. Acciones de ampliación y mejora de los derechos y permisos legales en conciliación:

- Informar a toda la plantilla de los cambios introducidos en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres en relación a reducciones de jornada y excedencias por cuidado de personas, permisos, etc. Garantizar que todos estos derechos sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual (indefinido, temporal, tiempo parcial, etc.).
- Ampliar en lo posible el permiso de paternidad individual establecido por el Estatuto de los Trabajadores en 16 semanas, tanto por nacimiento como por adopción o acogimiento.
- Ampliar en lo posible el permiso de maternidad (art. 48.4 ET) tanto biológico como en casos de adopción o acogimiento.
- Garantizar un permiso retribuido para realizar gestiones previas a las adopciones internacionales.
- Ampliar permiso por nacimiento (Art. 37.3 ET).
- En la reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 ET), ampliar la edad del menor o de la menor y ampliar a una hora diaria la posibilidad de reducir la jornada, ampliable proporcionalmente en caso de parto o adopción o acogimiento múltiple y concretar como un derecho individual la posibilidad de acumular este permiso para disfrutarlo a la finalización de la suspensión por maternidad.
- Ampliar la edad del o de la menor para poder acogerse a los supuestos de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares (art. 37.5 ET)
- Posibilitar la reducción de jornada de personas dependientes a partir de un mínimo inferior al establecido legalmente, por ejemplo, media hora diaria.
- Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- Garantizar el derecho de reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de hijos o hijas o de familiares o personas

dependientes (art.46.3 ET) o en su defecto ampliar dicho tiempo de reserva del puesto de trabajo.

- Mejorar los derechos legalmente establecidos en relación con la flexibilidad horaria y condiciones de trabajo para las trabajadoras que son víctimas de violencia de género, contribuyendo así a mejorar su protección.

2. Acciones de adaptación de la jornada y organización del trabajo.

- Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida.
- Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.
- Establecer turnos de trabajo adaptados a los horarios de las escuelas infantiles.
- Posibilitar la adaptación de la jornada sin hacer reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales.
- Establecimiento de una bolsa de horas para acogerse a permisos o licencias no reconocidas legalmente.
- Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo. En el caso de tener que realizarse, posibilitar la elección entre el cobro de horas extraordinarias según lo estipulado en convenio colectivo o su compensación en tiempo libre.
- Celebración de las reuniones de trabajo durante el horario laboral.
- Impartir la formación en el horario laboral o, en su defecto, con una fórmula mixta (parte en horario laboral parte fuera del mismo) para facilitar la asistencia a personas con responsabilidades familiares.
- Permitir la adaptación de la jornada para la asistencia a los cursos de formación.
- Establecer ayudas económicas para gastos de cuidado de dependientes durante las acciones formativas cuando éstas no se realicen dentro de la jornada laboral.
- Añadir otras razones para poder acogerse a la reducción de jornada (personales, estudios, separación, divorcio...).
- Posibilitar que los trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas o personas dependientes a cargo tengan preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones para que le coincida con los periodos de vacaciones escolares etc. De la misma forma, dar preferencia en la elección a las mujeres víctimas de violencia de género, debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso inicial.
- En concurso de traslados, otorgar prioridad a las personas trabajadoras con cargas familiares en la elección de centro de trabajo, posibilitar a los trabajadores y trabajadoras con sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por guarda legal o por motivos familiares, la asignación de turno y la concreción horaria.
- Posibilitar a víctimas de violencia de género la elección de turnos debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso inicial.

- Dar preferencia en la elección de turno a personas y períodos de vacaciones a quienes tengan responsabilidades familiares.
- Establecer turnos de trabajo adaptados a los horarios escolares.

3. Acciones transversales.

- Difundir a toda la plantilla las medidas y derechos reconocidos en la legislación vigente y en el respectivo convenio colectivo de la empresa o sector, así como las mejoras acordadas de los mismos.
- Garantizar que todos estos derechos sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad (no dirigir medidas de conciliación como derechos dirigidos exclusivamente a mujeres, garantizar su acceso a parejas de hecho, a personal con contrato temporal, a tiempo parcial).
- Realizar estudios de detección de necesidades en materia conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las plantillas y adoptar las medidas necesarias que mejoren las carencias detectadas.
- Para impulsar la corresponsabilidad de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, fomentar campañas específicas de sensibilización dirigidas a los hombres para que hagan usos de medidas y derechos laborales de conciliación.
- Establecer acuerdos de colaboración con escuelas infantiles y servicios de atención a personas dependientes.
- Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad y durante las excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.

F) Medidas en relación con la retribución.

- Regular una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio. Incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales y anulando cualquier especificación en su aplicación que implique una diferencia basada en el tipo de contrato, la categoría profesional o la antigüedad en la empresa.
- Realizar una valoración comparativa del sistema de clasificación profesional, tanto del nivel profesional como de las funciones necesarias en las categorías laborales y grupos profesionales para revisar la retribución media y todos sus componentes (salario base más complementos, beneficios sociales etc.) recibidos por hombres y mujeres en cada una de las categorías laborales y grupos profesionales y establecer una equivalencia de las funciones, habilidades y requerimientos necesarios entre las categorías y grupos profesionales con el

objetivo de regular, mediante negociación colectiva, todos los niveles retributivos con criterios objetivos y sin sesgo de género y prevenir posibles discriminaciones retributivas en función del sexo.

- En el caso de que se detecten alguna discriminación retributiva en función del sexo se corregirá, mediante negociación colectiva, estableciendo incrementos adicionales en un plazo de tiempo determinado hasta lograr su equiparación y la aplicación en la empresa del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

- En todo lo relativo a los complementos salariales que estén condicionados a la productividad, a la presencia en el trabajo y al absentismo, es muy importante, incluir una cláusula por la que se establezca que los días de permiso de paternidad, maternidad, acumulación por lactancia, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia al igual que las faltas de las trabajadoras víctimas de violencia de género no se considerarán absentismo y/o contarán como días efectivamente. De esta manera no se penaliza económicamente estas situaciones.

5. Seguimiento y evaluación del Plan.

Hay que partir de que el seguimiento y la evaluación son procesos complementarios, de forma que los resultados obtenidos en el seguimiento deben ser utilizados como fuente de información para la evaluación del plan de igualdad. Esto requiere un planteamiento integral del sistema de seguimiento y evaluación de un plan de igualdad.

La intervención que implica la implantación de un plan de igualdad en SAMU no finaliza con la firma y el acuerdo del mismo entre las diferentes partes (empresa y representación de trabajadoras y trabajadores). El plan de igualdad tiene su continuidad en la puesta en marcha de las acciones y en el seguimiento y comprobación del cumplimiento de cada una de ellas.

El sistema de seguimiento y de evaluación, además de dar cumplimiento a un precepto de la ley, es una necesidad ya que permite conocer el impacto y los resultados que están produciendo en las empresas y en el mercado de trabajo los objetivos y medidas propuestas para erradicar las discriminaciones que por razón de sexo se dan en el ámbito laboral y en la sociedad.

El seguimiento y la evaluación nos permiten conocer el desarrollo del Plan de Igualdad en la entidad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su implementación, así como el impacto sobre la reducción de las desigualdades en la misma. El artículo 46 de la Ley de Igualdad indica que es necesario establecer sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Existirá una evaluación continua del grado de cumplimiento de las medidas que se aprueban en este Plan de Igualdad. Esta evaluación incluirá técnicas cualitativas y cuantitativas de recogida de información segmentadas por perfiles profesionales.

Por tanto, uno de los contenidos del Plan debe ser la configuración de un sistema de indicadores de seguimiento y evaluación que midan si se han realizado las acciones propuestas, los resultados y el impacto de cada acción y medida, así como del Plan en su conjunto. Además, tendrán que identificarse las dificultades encontradas y las soluciones aportadas.

Concretamente, en todos los años de vigencia del Plan de Igualdad de SAMU, se lleva a cabo un seguimiento de su cumplimiento a través del personal responsable del Plan en la empresa que, tras reunirse periódicamente, valorarán como se están poniendo en marcha las medidas de igualdad, el grado de cumplimiento del Plan, la puesta en marcha de objetivos específicos, los problemas que hayan podido surgir, etc. Dicho personal responsable.

El presente Plan se implementará de tal forma que todos los empleados puedan conocer y comprender su contenido, poniéndose a disposición de todos ellos los medios necesarios para que así sea, incluyendo, si fuera necesario, tareas formativas y canales de consulta. Las tareas de supervisión y seguimiento recaerán sobre el Comité de Igualdad.

Las medidas contempladas en el Plan serán modificadas automáticamente cuando así lo regule la legislación pertinente, procediéndose por el Comité de Igualdad, debiéndose a comunicar tales circunstancias al conjunto de la plantilla en el plazo máximo de dos meses desde la publicación de la normativa. En cuanto a la modificación general de medidas contempladas en el Plan, podrán ser modificadas y/o ampliadas por iniciativa de: la Dirección de la Empresa, el Comité de Igualdad, o a solicitud de cualquier persona de la plantilla que eleve la iniciativa al Comité de Igualdad mediante escrito pertinente.

La aprobación de nuevas medidas se realizará en base a un análisis previo de idoneidad e impacto previsto en la plantilla y en la organización de la empresa y deber ser aprobado y pactado entre el Comité de Igualdad y la Dirección de la Empresa. Del acto de aprobación se dictará acta y la modificación se incorporará al Plan señalando fecha de modificación y medida adoptada. En ningún caso las medidas pueden perjudicar o impedir el desarrollo normal de las actividades de la empresa. La no aprobación de medidas propuestas debe ir acompañada de un escrito de motivación. La modificación o la eliminación de alguna de las medidas ya incorporadas al presente Plan, debe aprobarse por mayoría en el Comité de Igualdad y debe ir acompañada de un escrito de motivación.

Calendario de medidas de actuación

Medidas	Responsable	Indicadores	Plazo de ejecución	
			Fecha inicio	Fecha fin
Medidas de actuación en relación con la contratación				
Redactar una declaración de principios que contenga las directrices que deben seguirse para evitar cualquier tipo de discriminación en el proceso de selección.	E tecnico RRHH	Datos estadísticos relativos a: el número de candidaturas por sexo presentadas, número de m / h preseleccionados y contratados, y el tipo de	1ª quincena de enero / anual	Informe final de diciembre / anual

		contrato, puestos y grupo profesional.		
Establecer entrevistas objetivas y no discriminatorias asegurando que las preguntas se relacionan directamente con los requerimientos del trabajo y no con la situación personal o familiar.	E tecnico RRHH	Inclusión de este criterio en los procesos de selección.	Siempre que se realice contratación /durante la vigencia del plan	Informe final de diciembre / anual
Eliminar cualquier criterio en las bases de convocatoria de empleo que indirectamente discriminen a las mujeres en el acceso. Por ejemplo: exigir una altura determinada.	E tecnico RRHH	Mecanismos para la inclusión de medidas que no discrimine por razón de sexo, raza o físico.	En todas las ofertas de trabajo/ durante toda la vigencia del plan	Informe final de diciembre / anual
Garantizar la participación de la RLT en los procesos de selección y contratación de personal al objeto de avalar la igualdad de oportunidades.	E tecnico RRHH	Incorporar este mecanismo en los procesos de selección y contratación.	En todas las ofertas de trabajo / durante toda la vigencia del plan	Informe final de diciembre / anual
Establecer medidas de acción positiva consistentes en contratar, en igualdad de condiciones y méritos, a mujeres en empresas, puestos o categorías y departamentos donde su presencia es minoritaria o nula hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos. En casos excepcionales, dar prioridad al sexo menos representado.	E tecnico RRHH	Procesos de selección observar el número de personas del género subrepresentado y equilibrarlo.	Em todo proceso de selección /durante toda la vigencia del plan	Informe final de diciembre / anual
Confeccionar anuncios y demandas de empleo de puestos vacantes en los que las ofertas de trabajo se anuncien con lenguaje no sexista.	E tecnico RRHH	Inclusión de este criterio en los anuncios y demandas de ofertas de trabajo.	Em todo proceso de selección / durante toda la vigencia del plan	Informe final de diciembre / anual
Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinas.	Representant e legal de trabajadores	Facilitar la información.	1 quincena de mes / cada 6 meses	Informe final de diciembre / anual
Formar al equipo directivo, al departamento de recursos humanos, al tribunal de selección etc. En igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.	Representant e legal de trabajadores	Formación sobre el seguimiento de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	01/02/2021	01/03/2021
Potenciar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.	Comunicación	Dar visibilidad a esta característica	01/01/2020	Durante todo el año

Aplicar la perspectiva de género en las bases de las convocatorias de empleo, incluyendo algún tipo de acción positiva a favor de las mujeres hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos.	E tecnico RRHH	Realizar un proceso de selección equilibrado acercándonos a un porcentaje equilibrado entre hombres y mujeres.	En todas las ofertas de trabajo/ durante toda la vigencia del plan	Informe final de diciembre / anual
Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos y categorías profesionales, con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir la posible persistencia de desigualdades	E tecnico RRHH	Actuaciones de revisión y anticipación de la toma de decisiones a la hora de contratar para que exista un equilibrio en la plantilla.	En todas las ofertas de trabajo/ durante toda la vigencia del plan	Informe final de diciembre / anual
Establecer colaboraciones con centros u organismos educativos y formativos para, por un lado, publicitar ofertas de trabajo dirigido a mujeres para ocupar puestos o trabajos mayoritariamente masculinizados y crear una base de datos o bolsa de trabajo con las aspirantes.	Representant e legal de trabajadores	Potencias la publicidad en sectores formativos y resaltar el papel de la mujer.	01/12/2020	Informe final de diciembre / anual
Colaboraciones con entidades para organizar cursos de formación dirigidos exclusivamente a mujeres que las capacite para ocupar puestos o categorías mayoritariamente masculinizadas con compromiso de contratación por parte de la empresa en caso de vacantes.	Representant e legal de trabajadores	Fomento de la capacitación y el empoderamiento de mujeres.	2º quincena cada 6 meses	Informe final de diciembre / anual
Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo, analizando la idoneidad de los currículos, tanto seleccionados como rechazados, para cubrir los puestos ofertados.	E tecnico RRHH	Inclusión de este criterio a la hora de realizar los procesos de selección.	En todas las ofertas de trabajo/durante toda la vigencia del plan	Informe final de diciembre / anual
Medidas en relación a las modalidades de contratación				
Acordar el fomento de la contratación indefinida, estableciendo porcentajes de conversión de temporales en fijos, dando preferencia a las mujeres si son las que mayoritariamente ostentan modalidades de contratación temporal hasta equiparar a mujeres y hombres de la empresa en la estabilidad laboral. Por ejemplo: acordar una cuota máxima de	E tecnico RRHH	Informe del número de personas desagregadas por sexo que pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo.	01/01/2021	31/12/2021

contratación temporal, aplicable para cada uno de los sexos.				
Analizar el nivel de voluntariedad de la contratación a tiempo parcial y facilitar su conversión en tiempo completo.	E tecnico RRHH	Promover la contratación a tiempo completo en base al porcentaje de igualdad en el ámbito laboral.	Em todo proceso de selección /durante toda la vigencia del plan	Informe final de diciembre / anual
Corregir en el texto del convenio, o en cualquier otra norma o regulación de la empresa, aquellas cláusulas que impliquen desigualdades para quienes están contratados temporalmente y/o a tiempo parcial.	E tecnico RRHH	Corrección de los mecanismos necesarios para su elaboración.	En junio y diciembre de cada año	Informe final de diciembre / anual
Medidas de actuación en relación a la promoción profesional				
Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género y que cuente siempre con la participación de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.	Alta direccion	Inclusión de este criterio en los procesos de promoción. Número de hombres y mujeres promocionados/as.	15 de marzo 2021	Informe final de diciembre / anual
Facilitar la promoción interna de toda la plantilla antes que cubrir las vacantes con convocatorias externas o personal externo a la empresa, especialmente de mujeres para ocupar los puestos de responsabilidad cuando son ocupados mayoritariamente por hombres.	Alta direccion	Número de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para puestos de promoción.	31/01/2021	Informe final de diciembre / anual
Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén infrarrepresentadas.	Alta direccion	Número de hombres y mujeres en puestos directivos deberán de ser 50% hombres y 50% mujeres.	01/12/2020	revisión semestral durante vigencia del plan
Ofertar cursos dirigidos a mujeres que las habilite para ocupar puestos de responsabilidad.	Alta direccion	Incluir esta competencia en los programas de formación.	01/10/2021	Octubre 2022 / anual durante la vigencia del plan
Elaborar un inventario de mujeres que se identifiquen como "promocionables".	Direccion	Elaborar definiciones concretas.	13/01/2021	01/10/2022

Establecer objetivos mínimos de promoción de mujeres.	Dirección	Información facilitada.	07/01/2021	Junio y diciembre durante la vigencia del plan
Establecer tope horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar.	Dirección	Equilibrio entre la vida personal y profesional.	Durante todo el periodo laboral de los profesionales	Informe final de diciembre / anual
Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.	Dirección	Responsables formados y número de acciones formativas, sobre el total de personas que evalúan candidaturas.	01/10/2021	05/10/2022
Potenciar la participación de la comisión de igualdad mujeres en los tribunales o comités de promoción.	Comité de igualdad	Espacio incluido.	Siempre que surja un comité de promoción	22/12/2021 / anual
Medidas de actuación en relación a la formación				
Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa, introduciendo por ejemplo de forma transversal módulos de igualdad en todos los cursos ofertados por la empresa.	Personas expertas / consultoría /personal interno	Plan de formación encaminado a la igualdad de oportunidades de formación.	01/02/2021	01/02/2022 / anual
Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.	Personas expertas / consultoría /personal interno	Porcentaje de mujeres y hombres que reciben formación.	Se realizará al inicio de cada formación el porcentaje de hombre y mujeres	Informe final de diciembre / anual
Abrir la oferta formativa a toda la plantilla, de modo que ésta cuente con una polivalencia que permita la rotación de puestos y mayores posibilidades de promoción.	Dirección	Comunicación de la planificación formativa del año.	Febrero 2020 / anual	Informe final de diciembre / anual
Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén sus representadas.	Dirección / formación interna	Inclusión calendario de programas formativos.	Febrero 2020 / anual	Informe final de diciembre / anual
Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto	Formación interna	Realización de la formación	Según propuesta calendario y nº de formación a impartir	Informe final de diciembre / anual

de trabajo, especialmente cuando esté próxima su reciente incorporación.				
Elaboración de herramientas o estudios de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación a la mejora de su desempeño de su actual puesto de trabajo, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.	Dirección formación Samu	Informe sobre la detección de las necesidades y su implantación.	01/12/2020	Informe final de diciembre / anual
Programar acciones formativas en función de las necesidades detectadas.	Dirección formación Samu	Programación de formaciones en función de las necesidades destacadas.	10/01/2022	Informe final de diciembre / anual
Medidas de actuación en relación a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar				
A) acciones de ampliación y mejora de los derechos y permisos legales en conciliación				
Informar a toda la plantilla de los cambios introducidos en el estatuto de los trabajadores por la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en relación a reducciones de jornada y excedencias por cuidado de personas, permisos, etc. Garantizar que todos estos derechos sean accesibles a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual (indefinido, temporal, tiempo parcial, etc.).	Comité de igualdad / directores	Canales de comunicación.	10/01/2021	Informe final de diciembre / anual
Ampliar en lo posible el permiso de paternidad individual establecido por el estatuto de los trabajadores en 16 semanas, tanto por nacimiento como por adopción o acogimiento.	Dirección	Medias remitidas.	Se aplicará según convenio durante todo el plan vigente	Informe final de diciembre / anual
Ampliar en lo posible el permiso de maternidad (art. 48.4 et) tanto biológico como en casos de adopción o acogimiento.	Dirección	Medias remitidas.	Se aplicará según convenio durante todo el plan vigente	Informe final de diciembre / anual
Garantizar un permiso retribuido para realizar gestiones previas a las adopciones internacionales.	Dirección	Medidas difundidas.	Se aplicará según convenio durante todo el plan vigente	Informe final de diciembre / anual

Ampliar permiso por nacimiento (art. 37.3 et).	Direccion	Medidas remitidas.	Se aplicará según convenio durante todo el plan vigente	Informe final de diciembre / anual
En la reducción de jornada por lactancia (art. 37.4 et), ampliar la edad del menor o de la menor y ampliar a una hora diaria la posibilidad de reducir la jornada, ampliable proporcionalmente en caso de parto o adopción o acogimiento múltiple y concretar como un derecho individual la posibilidad de acumular este permiso para disfrutarlo a la finalización de la suspensión por maternidad.	Direccion	Número de trabajadores que se acogen a este derecho.	Se aplicará según convenio durante todo el plan vigente	Informe final de diciembre / anual
Ampliar la edad del o de la menor para poder acogerse a los supuestos de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiares (art. 37.5 et)	Direccion	Campaña realizada.	Se aplicará según convenio durante todo el plan vigente	Informe final de diciembre / anual
Posibilitar la reducción de jornada de personas dependientes a partir de un mínimo inferior al establecido legalmente, por ejemplo, media hora diaria.	Direccion	Medidas difundidas.	Se aplicará según convenio durante todo el plan vigente	Informe final de diciembre / anual
Posibilidad de flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 del estatuto de los trabajadores.	Direccion	Medidas remitidas.	Se aplicará según convenio durante todo el plan vigente	Informe final de diciembre / anual
Garantizar el derecho de reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de hijos o hijas o de familiares o personas dependientes (art.46.3 et) o en su defecto ampliar dicho tiempo de reserva del puesto de trabajo.	Direccion	Derechos difundidos.	Se aplicará según convenio durante todo el plan vigente	Informe final de diciembre / anual
Mejorar los derechos legalmente establecidos en relación con la flexibilidad horaria y condiciones de trabajo para las trabajadoras que son víctimas de violencia de género, contribuyendo así a mejorar su protección.	Direccion	Derechos difundidos.	Se aplicará según convenio durante todo el plan vigente	Informe final de diciembre / anual
B) acciones de adaptación de la jornada y organización del trabajo				
Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida.	Direccion	Permiso ampliado.	10/01/2021	23/12/2024
Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de	Direccion	Permiso concedido.	10/01/2021	Informe final de diciembre / anual

comida.				
Posibilitar la adaptación de la jornada sin hacer reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo o para atender necesidades personales.	Dirección	Medidas remitidas.	01/12/2020	Informe final de diciembre / anual
Establecimiento de una bolsa de horas para acogerse a permisos o licencias no reconocidas legalmente.	Dirección	Número de solicitudes y solicitudes concedidas.	01/12/2020	Informe final de diciembre / anual
Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo. En el caso de tener que realizarse, posibilitar la elección entre el cobro de horas extraordinarias según lo estipulado en convenio colectivo o su compensación en tiempo libre	Dirección	Revisión de las jornadas.	01/12/2020	Informe final de diciembre / anual
Celebración de las reuniones de trabajo durante el horario laboral.	Dirección	Conciliación entre los diferentes puestos de trabajo.	02/02/2020	Durante la vigencia del plan
Impartir la formación en el horario laboral o, en su defecto, con una fórmula mixta (parte en horario laboral parte fuera del mismo) para facilitar la asistencia a personas con responsabilidades familiares.	Dirección	Realización de la formación en horarios compatibles.	02/02/2021	Durante la vigencia del plan
Permitir la adaptación de la jornada para la asistencia a los cursos de formación.	Dirección	Adaptaciones.	02/02/2021	Durante la vigencia del plan
Posibilitar que los trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas o personas dependientes a cargo tengan preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones para que le coincida con los periodos de vacaciones escolares etc. De la misma forma, dar preferencia en la elección a las mujeres víctimas de violencia de género, debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso inicial.	Dirección	Soporte tanto profesional como conciliación familiar.	02/12/2020	Durante la vigencia del plan
En concurso de traslados, otorgar prioridad a las personas trabajadoras con cargas familiares en la elección de centro de trabajo, posibilitar a los trabajadores y trabajadoras con sistema de trabajo a turnos que reduzcan su jornada por guarda legal o por motivos familiares, la	Dirección	Conciliación familiar.	02/12/2020	Durante la vigencia del plan

asignación de turno y la concreción horaria				
Posibilitar a víctimas de violencia de género la elección de turnos debido a su situación más vulnerable y mientras dure su proceso inicial.	Dirección	Medida adoptada.	02/02/2021	Durante la vigencia del plan
C) acciones transversales				
Difundir a toda la plantilla las medidas y derechos reconocidos en la legislación vigente y en el respectivo convenio colectivo de la empresa o sector, así como las mejoras acordadas de los mismos.	Comité de igualdad / dirección	Difusión de derechos.	07/01/2021	Durante la vigencia del plan
Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad y durante las excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.	RRHH	Medida trasladada.	Durante la vigencia del plan	Durante la vigencia del plan
Realizar estudios de detección de necesidades en materia conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las plantillas y adoptar las medidas necesarias que mejoren las carencias detectadas.	Comité de empresa /RRHH	Informe de situación.	01/12/2021	Durante la vigencia del plan
Para impulsar la corresponsabilidad de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, fomentar campañas específicas de sensibilización dirigidas a los hombres para que hagan usos de medidas y derechos laborales de conciliación.	Dirección	Impulso de medidas.	Tres al año / enero /junio / noviembre durante la vigencia del plan	Durante la vigencia del plan
Establecer acuerdos de colaboración con escuelas infantiles y servicios de atención a personas dependientes.	Dirección	Medidas remitidas.	Durante todo el año	Durante la vigencia del plan
Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, así como por maternidad o paternidad y durante las excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.	RRHH	Difusión de derechos.	Durante todo el año	Durante la vigencia del plan

Medidas en relación con la retribución				
regular una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio. Incluyendo la definición y condiciones de todos los pluses y complementos salariales y anulando cualquier especificación en su aplicación que implique una diferencia basada en el tipo de contrato, la categoría profesional o la antigüedad en la empresa.	Comité de igualdad/representantes trabajadores / dirección	Informe entregado anualmente del análisis de la estructura salarial.	07/01/2021	Informe final de diciembre / anual
Realizar una valoración comparativa del sistema de clasificación profesional, tanto del nivel profesional como de las funciones necesarias en las categorías laborales y grupos profesionales para revisar la retribución media y todos sus componentes (salario base más complementos, beneficios sociales etc.) Recibidos por hombres y mujeres en cada una de las categorías laborales y grupos profesionales y establecer una equivalencia de las funciones, habilidades y requerimientos necesarios entre las categorías y grupos profesionales con el objetivo de regular, mediante negociación colectiva, todos los niveles retributivos con criterios objetivos y sin sesgo de género y prevenir posibles discriminaciones retributivas en función del sexo.	Comité de igualdad / RRHH	Revisión de la valoración.	15/03/2021	Informe final de diciembre / anual
En el caso de que se detecten alguna discriminación retributiva en función del sexo se corregirá, mediante negociación colectiva, estableciendo incrementos adicionales en un plazo de tiempo determinado hasta lograr su equiparación y la aplicación en la empresa del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.	Comité de igualdad / RRHH	Informe anual para detectar esta situación.	15/03/2021	Informe final de diciembre / anual

<p>En todo lo relativo a los complementos salariales que estén condicionados a la productividad, a la presencia en el trabajo y al absentismo, es muy importante, incluir una cláusula por la que se establezca que los días de permiso de paternidad, maternidad, acumulación por lactancia, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia al igual que las faltas de las trabajadoras víctimas de violencia de género no se considerarán absentismo y/o contarán como días efectivamente.</p>	<p>Comité de igualdad / RRHH</p>	<p>No existencia de discriminación salarial por razón de sexo, maternidad, paternidad o riesgo de embarazo.</p>	<p>Durante toda la vigencia del plan</p>	<p>Informe final de diciembre / anual</p>
---	----------------------------------	---	--	---