



I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y

HOMBRES 2022-2026 DE EPREMASA

Empresa Provincial de Residuos y Medio Ambiente S.A.

Empresa Provincial de Residuos y Medio Ambiente, S.A., 2022.

Avda. del Mediterráneo, s/n

14011 Córdoba

Tfno: 957211303 (Centralita)

www.epremasa.es

Ficha técnica:

Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de EPREMASA.

Texto: Equipo Técnico de Talention.

Diseño y Maquetación: Marta Aquino (Técnica de Igualdad Talention).

Fotografías y vectores: Banco de Imágenes Talention

Supervisado por: Juan Carlos Algovia (Director de RR.HH. Calidad y Admón. de Personal **EPREMASA**)

Aprobado por: Comisión Negociadora de **EPREMASA**.

Este documento tiene como objetivo describir las acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de **EPREMASA**. La información recogida en el mismo contempla las directrices generales del Ministerio de Igualdad y las Legislaciones vigentes en materia de Derechos Fundamentales y Laborales.

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

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

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

Índice

1. Presentación.....	5
1.1. Compromiso con la Igualdad de Mujeres y Hombres	5
1.2. Contexto Legal, Normativo, Prescriptivo	6
1.3. Ficha de Datos de EPREMASA.....	8
1.4. Contextualización de EPREMASA	9
2. Partes Suscriptoras del Plan de Igualdad.....	10
3. Ámbito Personal, Territorial y Temporal	12
4. Informe Diagnóstico	13
4.1 Contexto y Marco de Actuación.....	13
4.2. Composición de la Plantilla e Infrarrepresentación de Mujeres y Hombres	13
4.3. Selección, Contratación, Promoción y Formación	14
4.4. Clasificación Profesional y Política Retributiva	16
4.5. Tiempo, Lugar de Trabajo y Conciliación.....	17
4.6. Seguridad y Salud Laboral y Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.....	19
5. Ámbito de Actuación y Objetivos del Plan de Igualdad	20
5.1. Bloque 1.- Gobernanza y la Transversalidad de Género	20
5.2. Bloque 2.- Selección, Contratación, Promoción y Formación.....	22
5.3 Bloque 3.- Clasificación Profesional y Ámbito Retributivo.....	23
5.4 Bloque 4.- Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres	25

5.5 Bloque 5.- Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional	26
5.6 Bloque 6.- Infrarrepresentación Femenina	27
5.7. Bloque 7.- Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo.....	27
5.8 Bloque 8.- Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género	28
6. Medios y Recursos para la Implantación del Plan	28
7. Medidas de Igualdad	29
7.1. Bloque 1.- Gobernanza y la Transversalidad de Género	29
7.2. Bloque 2.- Selección, Contratación, Formación y Promoción	39
7.3 Bloque 3.- Clasificación Profesional y Ámbito Retributivo	53
7.4 Bloque 4.- Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres	61
7.5 Bloque 5.- Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional	65
7.6 Bloque 6.- Infrarrepresentación Femenina.....	84
7.7. Bloque 7.- Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo	85
7.8 Bloque 8.- Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género	90
8. Aplicación y Seguimiento.....	94
9. Evaluación y Revisión.....	96
10. Calendario de Actuaciones.....	106
11. Procedimiento de Modificación.....	111

1. Presentación

1.1. Compromiso con la Igualdad de Mujeres y Hombres

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

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de **EPREMASA**, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

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

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

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

1.2. Contexto Legal, Normativo, Prescriptivo

El presente Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres atiende a la reciente legislación laboral desarrollada para ello desde 2007 y hasta el pasado octubre de 2020. Se enumeran a continuación los referentes legales:

- Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres.

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

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

- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022–2028.
- V Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres de la Diputación de Córdoba

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

1.3. Ficha de Datos de EPREMASA

Datos de la Empresa						
Razón social	EMPRESA PROVINCIAL DE RESIDUOS Y MEDIO AMBIENTE, S.A.					
NIF	A-14338776					
Domicilio social	Avda. Del Mediterráneo S/N					
Forma jurídica	Sociedad Anónima					
Año de constitución	1992					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Manuel Leyva Jiménez					
Cargo	Director Gerente					
Telf.	619804863					
e-mail	mlj02@epremasa.es					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Juan Carlos Algovia Denches					
Cargo	Director de Recursos Humanos					
Telf.	628179188					
e-mail	jcalgovia@epremasa.es					
Actividad						
Sector Actividad	Saneamiento Público					
CNAE	3881					
Descripción de la actividad	Gestión del servicio provincial, sin monopolio, de recogida, transporte y tratamiento de los Residuos Domésticos y Municipales					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Provincia de Córdoba					
Dimensión						
Personas Trabajadoras (actualidad)	Mujeres	9	Hombres	62	Total	71
Organización de la Gestión de Personas						
Dispone de departamento de personal	SÍ					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					

Representación Legal y/o sindical de las Personas Trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	5	Total	5
Dispone de Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo	NO					

1.4. Contextualización de EPREMASA

EPREMASA es una empresa pública creada por la Diputación de Córdoba en octubre de 1992, constituyendo un instrumento de esta institución para desarrollar las políticas en materia de gestión de residuos. La creación de esta empresa ha supuesto un paso adelante en una provincia que desde los inicios de la democracia se ha caracterizado por la prestación de servicios supramunicipales. En el caso concreto de los residuos esta fórmula permite economías de escala que hacen muy viable la gestión integral.

Sobre la Estrategia Empresarial y Gobernanza de **EPREMASA**

Misión: Ofrecer una gestión supramunicipal eficaz en la recogida, transporte y tratamiento de los Residuos Domésticos y Municipales.

Visión: Ser percibida como una organización pública responsable, que contribuye al progreso socioambiental de la ciudadanía de la provincia de Córdoba.

Valores: Profesionalidad, compromiso con el trabajo, proactividad, mejora de los procesos, capaces de dar respuesta a las demandas ciudadanas, así como a los cambios legislativos.

EPREMASA tiene como objeto social la gestión del servicio provincializado, sin monopolio, de recogida, transporte y tratamiento de los Residuos Urbanos o Municipales, así como cualesquiera otras actividades, de competencia provincial tendentes a la conservación y mejora de nuestro medio ambiente.

Actualmente, presta sus servicios en 72 municipios en dicho territorio (residuos/materia orgánica y resto).

Además de ello, es responsable de la Gestión Integral de los Residuos de Construcción y Demolición (RCDs) en toda la provincia, atendiendo así a las obligaciones municipales con los residuos de obra menor, aportando una solución efectiva para los residuos de la construcción en general.

En definitiva, es una empresa cuyo objeto social se circunscribe a la gestión del servicio provincializado, sin monopolio, de recogida y transporte y tratamiento de los Residuos Urbanos o Municipales, así como de cualquier otra actividad, de competencia provincial, enfocada a la conservación y mejora del medio ambiente.

2. Partes Suscriptoras del Plan de Igualdad

La implantación del Plan estará liderada por el **Departamento de Personas**, asumiendo así las siguientes funciones:

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

La composición de la comisión negociadora del Plan de Igualdad de Epremasa es la siguiente:

Representación de la Empresa:

- D. Maximiano Izquierdo Jurado, consejero delegado
- D. Juan Carlos Algovia Denches, director de Recursos Humanos
- D^a Patricia Ojeda Villatoro técnica de Recursos Humanos
- D^a María Isabel Priego Alcalá, auxiliar administrativo

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

- D. José María Álvarez Avilés, presidente del comité de empresa (CSIF)
- D. Juan José López Moscoso, (CSIF)
- D. Francisco Nieto Rueda, (CC OO)
- D. Federico Ortega Serrano (UGT)

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

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

La Comisión de Igualdad de **EPREMASA** está constituida por las siguientes **personas:**

- Empresa: Isabel Priego Alcalá, Auxiliar Administrativa
- RLT: Francisco Nieto Rueda, CCOO

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

igualdad@epremasa.es

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

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

3. **Ámbito Personal, Territorial y Temporal**

El Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de **EPREMASA** entrará en vigor el 09-05-2022 y tendrá un periodo de vigencia de 4 años hasta el 08-05-2026 tal y como contempla el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

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

Transcurrido el periodo de vigencia, se procederá en un plazo máximo de 12 meses a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres y un nuevo plan que dé respuesta a la realidad de la organización.

Será de aplicación a todas las personas pertenecientes a **EPREMASA**, con independencia de su nivel jerárquico o cualquier otro aspecto.

4. Informe Diagnóstico

4.1 Contexto y Marco de Actuación

EPREMASA cuenta con un marco para las relaciones laborales que atiende a la igualdad de trato y de oportunidades a nivel formal y que se encuentra citada específicamente en diferentes soportes documentales - código de conducta, protocolos, etc.-.

Se dan actuaciones de tracción a grupos de interés en materia de igualdad y RSE, como empresa firmante del Global Compact y Pacto Mundial. Aunque no se dan actuaciones concretas con las empresas proveedoras en materia de compromiso con la Igualdad en la Empresa.

Con respecto al uso no sexista del lenguaje en sus materiales escritos y contenidos online, hay una predominancia por el masculino genérico. En ocasiones, se observa la utilización de /a en los documentos oficiales.

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

Se da una composición desequilibrada de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla con un 13% y 87% respectivamente. Este dato sobre la presencia de mujeres y hombres en **EPREMASA** refleja la inercia de un sector que es tradicionalmente masculinizado. Dicha inercia se puede aminorar con la aplicación de medidas y políticas activas consensuadas por la Comisión Negociadora para el Plan de Igualdad de **EPREMASA**.

Analizados los contratos, se identifica el contrato indefinido a jornada completa como el modelo general de contratación, no dándose la presencia de puestos de trabajo con jornadas parciales o contratos temporales per se.

No se identifica segregación horizontal ocupacional, en tanto que las áreas de trabajo tienen tamaños reducidos que impiden concluir tendencias generales.

Sobre la segregación vertical o techo de cristal, se observa una desigual presencia de mujeres y hombres. A nivel directivo, se da la presencia de 1 mujer y 6 hombres, y a nivel de mandos intermedios, 3 mujeres y 6 hombres. El nivel siguiente, el operativo, ya cuenta con 5 mujeres y 50 hombres.

La mayoría de las áreas de trabajo o departamentos se encuentran masculinizadas.

La existencia de este techo de cristal, la limitación en el desarrollo profesional dentro de la estructura por la escasez de vacantes y movilidad interna, junto con cierta solicitud de mayores facilidades para la conciliación, son las principales áreas de mejora identificadas por este diagnóstico.

Se puede adoptar un procedimiento para el Proceso de Identificación y Planificación de Talento corporativo, donde se aborde el fenómeno de la fuga de talento, para prevenirla y evitarla, en la medida de lo posible.

4.3. Selección, Contratación, Promoción y Formación

No se identifican sesgos de género en la provisión de vacantes para la plantilla, principalmente para los puestos del nivel operativo.

Para los niveles de dirección y de mayor responsabilidad, se abordan procesos de selección igualmente sistematizados, si bien no se puede analizar o evidenciar la participación e influencia de mujeres y hombres a lo largo de las diferentes fases de los procesos de selección desde el propio reclutamiento.

No se observa sesgo de género en los procedimientos de selección y contratación en sus procedimientos escritos, se rigen por los principios constitucionales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, garantizando a su vez la transparencia, imparcialidad, profesionalidad y discrecionalidad técnica de los órganos de selección, la adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones a desarrollar; así, como la agilidad, sin perjuicio de la objetividad en los procesos de selección.

Sin embargo, estos procedimientos utilizan lenguaje sexista y la brecha de género en la contratación puede concentrarse en las fases de oposición y

concurso, en las modalidades de contrato relevo a indefinido o concurso interno. Se pueden adoptar medidas de acción positiva exclusiva para mujeres, garantizando así la paridad.

Vale resaltar que, para estar en las listas de las bolsas de trabajo contemplan cuestiones de género en el caso de que las personas no puedan acudir a la contratación tales como: conciliación (fallecimiento, matrimonio, etc.), responsabilidad de cuidados (menores, personas dependientes, familia) y mujeres víctimas de violencia que están en proceso de certificación como víctima de violencia de género.

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

Los puestos objeto de promoción están vinculadas a la movilidad geográfica va a depender exclusivamente si el puesto a cubrir exige disponibilidad para viajar. El puesto que se promociona exige dedicación exclusiva.

Se da un desarrollo profesional más horizontal – en la adopción de nuevas responsabilidades o interlocuciones- que vertical –promociones dentro del organigrama.

No se identifican sesgos o subjetividades a la hora de prescribir la realización de formación a determinadas personas de la organización, en tanto que las áreas están compuestas por un número reducido de personas y la formación necesaria se identifica muy fácilmente dentro de cada área.

En el proceso de formación continua, no se identifican sesgos de género en el diagnóstico de necesidades formativas ni en la adscripción a ella. La formación continua no está unida a procesos de promoción o de planes de carrera.

Con respecto al proceso de promoción, éste viene determinado por la escasez de oportunidades.

4.4. Clasificación Profesional y Política Retributiva

EPREMASA cuenta con una descripción de puestos de trabajo sistematizada que regula los perfiles y la adaptación persona-puesto. No se identifican sesgos que puedan suponer una mayor adscripción de mujeres o de hombres a puestos o grupos profesionales. Se incluyen elementos descriptivos objetivos y sin impacto de género. También se refleja en la descripción de puestos las exigencias estimadas de desplazamientos o viajes.

En lo que respecta a la descripción de los perfiles profesionales, solo se tienen en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.

Con respecto a la política retributiva, la organización cuenta con un marco formal general que es el Convenio Colectivo **EPREMASA**, si bien se da una política retributiva basada en la personalización y el puesto específico que desempeña. Se da por lo tanto una política retributiva específica, conocida y compartida.

Tras el análisis de género del SVPT o los puntos del SVPT por género y en el caso de **EPREMASA** son todos neutros.

Atendiendo a los resultados del registro retributivo de **EPREMASA**, se puede comprobar que hay una brecha salarial del -18 % en el total de la retribución según datos del registro retributivo y cabe resaltar que este dato no alcanza el 25% de brecha salarial en la media y el 10 % en la mediana según el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, establece en su artículo 28, la necesidad de justificar diferencias salariales superiores al 25% no siendo aplicable a **EPREMASA**.

Las diferencias en los complementos salariales y extrasalariales son las siguientes, -18% en los primeros y el -37% en los segundos, indicando que la diferencia por sí misma no supone discriminación.

En **EPREMASA** no existen puestos ocupados por mujeres y hombres (masa salarial masculina-masa salarial femenina) con una diferencia porcentual en el total de las retribuciones del 25% o superior, no siendo necesario determinar los criterios de aplicación por puesto de complementos y percepciones extrasalariales.

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

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

El acceso a los complementos salariales es en iguales condiciones para ambos sexos, atendiendo a criterios de grupos profesionales y categorías a las que les vincula su relación contractual, salvo los complementos personales que están vinculados a la persona que ocupa el puesto y no a éste.

4.5. Tiempo, Lugar de Trabajo y Conciliación

El Convenio Colectivo de **EPREMASA** recoge el conjunto de condiciones de prestación del trabajo -espacios y tiempos. Así como las diferentes medidas que para la conciliación se encuentran disponibles. Son permisos disponibles para el conjunto de la plantilla, y conocidos por todas las personas.

Estas licencias y permisos mejoran, en algunos casos, lo estipulado por el convenio colectivo de referencia. Sin embargo, parece conveniente explicitar el compromiso de la Dirección para con la conciliación de sus personas, en tanto que supone una de las áreas de mejora.

Con respecto al espacio y al tiempo de trabajo - teletrabajo, cumplimiento del horario, exceso de horas, etc.- se considera necesario desarrollar con mayor claridad en el compromiso de la organización para con la flexibilidad del tiempo, el espacio de trabajo, el control de los excesos horarios y desconexión digital.

EPREMASA dispone de una cultura de trabajo que facilita la adopción de medidas para la conciliación. Así:

- Todas las medidas disponibles son públicas y se encuentran incluidas en el Convenio Colectivo de **EPREMASA**. Igualmente, recoge más medidas de conciliación que no están contempladas en el Convenio
- Dado que no se observa el uso de las medidas de conciliación por parte de la plantilla, bien porque no ha necesitado bien porque no están informadas adecuadamente por la Empresa y/o Parte Social de EPREMASA. Sería conveniente comunicar cómo se plasmarán las medidas no contempladas en el Convenio Colectivo de **EPREMASA**, tales como: Ampliación del permiso de maternidad, Permiso de paternidad y su respectiva ampliación del permiso de paternidad, Ampliación del permiso de lactancia, Reducción jornada por cuidado de menores y su respectiva mejora en la reducción de jornada por cuidado de menores, Reducción jornada por cuidado de personas dependientes y su respectiva mejora reducción de jornada por cuidado de personas dependientes, Excedencia por cuidado de otras personas dependientes o por el cuidado de otras personas dependientes. Ante situaciones que puedan no estar contempladas en las casuísticas a las que atienden las medidas del Convenio Colectivo **EPREMASA**, la organización analiza cada caso y facilita, si es posible, mediante la flexibilidad del horario, la solución que mejor pueda encajar a las circunstancias particulares de la persona y a su área de trabajo. Las alteraciones que puedan surgir al Convenio Colectivo **EPREMASA** han de ser previamente comunicadas al Área de Personas-RRHH y a la persona responsable de departamento para su valoración y aprobación.
- No se da cierta preferencia a las personas con necesidades de cuidado, por ejemplo, en la fijación de la jornada de verano, porque la estructura de las vacaciones está programada con mucho tiempo de antelación. De este modo, la plantilla puede anticiparse y coordinar con sus superiores las necesidades de cuidado de forma fluida.
- No disponen de un registro de las actuaciones en materia de conciliación. El referido registro es algo muy recomendable para que las personas de **EPREMASA** tomen conciencia de todos los esfuerzos de la empresa para su bienestar y garantía y disfrute del derecho de corresponsabilidad.
- No se han dado prerrogativas empresariales que hayan supuesto la afectación particular a las personas con responsabilidades de cuidado, es

decir, todas las personas que han requerido tiempo para las responsabilidades de cuidado, han obtenido el disfrute de este derecho por parte de **EPREMASA**.

Pese a ello, el 39% del total de la plantilla que tiene responsabilidad de cuidados no ha disfrutado de ninguna medida de conciliación propuesta por EPREMASA. Se observa la necesidad de profundizar el compromiso con la conciliación y responsabilidades de cuidado con mejores estrategias de comunicación y difusión.

4.6. Seguridad y Salud Laboral y Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo

No se identifican riesgos físicos para la salud de las mujeres en situaciones como embarazo, maternidad, lactancia, etc., atendiendo la política de prevención y de evaluación de riesgos a las incidencias que pudieran surgir.

En materia de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, se da la necesidad de contar con un protocolo específico y separado del acoso laboral. No se han identificado en el momento actual ni en el pasado reciente de la organización comportamientos de este tipo. Se ha identificado una denuncia y se ha dado fallo favorable a la empresa y persona trabajadora denunciada.

Se recomienda incluir en el Mapa de Riesgos las posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo por áreas de trabajo.

5. Ámbito de Actuación y Objetivos del Plan de Igualdad

5.1. Bloque 1.- Gobernanza y la Transversalidad de Género

Línea 1a. La igualdad de mujeres y hombres y su sistematización

Objetivos Generales	Objetivos Específicos
<ul style="list-style-type: none"> • Contar con un plan para la igualdad de mujeres y hombres, con dotación de recursos para su implantación y seguimiento y con una sistemática de trabajo asentada. • Fomentar la participación e implicación del personal de la empresa en el desarrollo de acciones en favor de la igualdad de oportunidades. 	<p>1.1 Identificar la incorporación sistemática de la perspectiva de género en las políticas, la toma de decisiones y las actividades llevadas a cabo en la empresa.</p> <p>1.2 Examinar el reconocimiento interno y externo como empresa impulsora de políticas de equidad.</p> <p>1.3 Valorar si la política de igualdad de oportunidades, sus objetivos, principios y valores han sido comunicados a todas las personas de la organización y si todo el personal está correctamente informado de las acciones llevadas a cabo en este ámbito.</p> <p>1.4 Valorar si la empresa ha puesto en marcha acciones de formación de toda la plantilla en la temática de la igualdad de oportunidades, en especial de la representación sindical.</p> <p>1.5 Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés.</p> <p>1.6 Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.</p> <p>1.7 Dotar de un Plan para la igualdad de mujeres y hombres, dotado de vigencia e incluido en la planificación estratégica y planes de gestión anuales.</p>

Línea 1b. El impacto en la Sociedad

Objetivos Generales	Objetivos Específicos
<ul style="list-style-type: none"> • Dotarse de una política de comunicación y de relación con los grupos de interés de EPREMASA que ponga en valor la igualdad de mujeres y hombres. 	<p>1.8 Medir el grado de compromiso, participación e implicación en la igualdad real de oportunidades en todo el personal y en todos los niveles de la empresa.</p> <p>1.9 Generar mecanismos que fomenten la participación de todo el personal en la</p>

	<p>promoción de la igualdad de oportunidades y permitan recoger las propuestas realizadas.</p> <p>1.10 Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.</p> <p>1.11 Favorecer la inserción, permanencia y/o promoción de colectivos en riesgo de exclusión social.</p>
--	--

Línea 1c. Coordinar el abordaje de la política de igualdad de mujeres y hombres a nivel de EPREMASA

Objetivos Generales	Objetivos Específicos
<ul style="list-style-type: none"> Coordinar el abordaje de la política de igualdad de mujeres y hombres a nivel de EPREMASA. 	<p>1.12 Contribuir en la sensibilización y alcance de la igualdad de oportunidades en la sociedad a través de su ejemplo con la relación con las empresas proveedoras, las empresas externas o subcontratadas, su clientela y su entorno.</p> <p>1.13 Desarrollar una gestión empresarial acorde a principios éticos y responsables</p>

Línea 1d. Uso no discriminatorio en el lenguaje y en la comunicación corporativa

Objetivos Generales	Objetivos Específicos
<ul style="list-style-type: none"> Analizar la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación organizacional. 	<p>1.14 Analizar la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación organizacional.</p> <p>1.15 Valorar la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo, en los diferentes actos y reuniones, así como en la publicidad que hace la empresa de sus servicios.</p> <p>1.16 Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.</p> <p>1.17 Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento.</p>

5.2. Bloque 2.- Selección, Contratación, Promoción y Formación

Línea. 2a. Selección

Objetivos Generales	Objetivos Específicos
<ul style="list-style-type: none"> Contar con procesos de selección que atiendan proactivamente a la igualdad de mujeres y hombres y al impacto de género. 	2.1 Comprobar si hay discriminación en la asignación de horarios, y si los criterios utilizados son neutros y no producen un efecto negativo sobre alguno de los colectivos de la organización. 2.2 Establecer procedimientos de selección que atiendan proactivamente a la igualdad de mujeres y hombres y al impacto de género. 2.3 Medir el grado de efectividad de los procedimientos de selección a favor de la igualdad de mujeres y hombres en la empresa. 2.4 Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que uno u otro sexo no pueda ejercer determinados oficios.

Línea 2b. Contratación

Objetivos Generales	Objetivos Específicos
<ul style="list-style-type: none"> Disponer de un proceso de contratación y de salida de la organización que atienda y haga visible el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres. 	2.5 Establecer un proceso de contratación y de salida de la organización que atienda y haga visible el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres. 2.6 Visibilizar las acciones puestas en marcha para el acceso al empleo, mantenimiento y promoción realizados a lo largo del año, así como su impacto de género. 2.7 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado. 2.8 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

Línea 2c. Formación

Objetivos Generales	Objetivos Específicos
<ul style="list-style-type: none"> Facilitar una política de formación que atienda a unos criterios de participación, unas condiciones y unos resultados de la formación en clave de igualdad de mujeres y hombres. 	<p>2.9 Estructurar y difundir la política de formación que atienda a unos criterios de participación, unas condiciones y unos resultados de la formación en clave de igualdad de mujeres y hombres.</p> <p>2.10 Registrar las acciones formativas internas a pequeños grupos de personas de la empresa que tenga por objetivo aportar vivencias cotidianas y debate ameno para el cambio de valores (definición y ejemplos de desigualdad y discriminación, roles de género, ...).</p>

Línea 2d. Promoción Profesional

Objetivos Generales	Objetivos Específicos
<ul style="list-style-type: none"> Contar con procesos de promoción que garanticen la igualdad de mujeres y hombres y el impacto de género. 	<p>2.11 Medir el desarrollo de las personas en la organización, el aprovechamiento y la gestión de todo el potencial, desde el acceso hasta el desarrollo profesional y la promoción de todo el personal sin exclusiones.</p> <p>2.12 Valorar en qué grado la organización facilita y promueve el desarrollo profesional, así como la mejora de las competencias de todo su personal y si potencia y fomenta, con medidas concretas, la promoción de las mujeres en cargos de responsabilidad o en categorías profesionales de nivel más alto.</p> <p>2.13 Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades.</p> <p>2.14 Eliminar las barreras de las trabajadoras cuando se detecten para acceder a la promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales.</p>

5.3 Bloque 3.- Clasificación Profesional y Ámbito Retributivo

Línea 3a. Clasificación profesional

Objetivos Generales	Objetivos Específicos
---------------------	-----------------------

<ul style="list-style-type: none"> • Disponer de un sistema de clasificación que atienda a una denominación y una descripción de puestos de trabajo basada en elementos, objetivos y que no supongan discriminaciones indirectas. 	<p>3.1 Establecer un sistema de clasificación que atienda a una denominación y una descripción de puestos de trabajo basada en elementos, objetivos y que no supongan discriminaciones indirectas.</p> <p>3.2 Regular un sistema de clasificación profesional, que defina los criterios objetivos y elimine los criterios discriminatorios que conforman los grupos y las categorías profesionales, utilizando además un lenguaje inclusivo.</p> <p>3.3 Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa</p> <p>3.4 Mejorar el clima laboral y favorecer la atracción y retención del talento</p>
--	---

Línea 3b. Ámbito retributivo

Objetivos Generales	Objetivos Específicos
<ul style="list-style-type: none"> • Promover una política retributiva basada en la formación, experiencia, aportación de valor a la organización y desempeño, sin tener en cuenta el sexo de la persona trabajadora. • Establecer un sistema periódico de análisis de la posible brecha salarial por categorías profesionales en nuestra organización. 	<p>3.5 Valorar la política retributiva de la empresa y si se cumple el principio de igualdad retributiva, que establece que en puestos de trabajo iguales o de igual valor les corresponde igual retribución.</p> <p>3.6 Comprobar la neutralidad en la denominación y valoración de los puestos de trabajo de la organización</p> <p>3.7 Analizar la correcta asignación de puestos de trabajo en categorías profesionales y en niveles retributivos.</p> <p>3.8 Comprobar la transparencia en la política retributiva, desde la determinación de categorías laborales y retributivas hasta en la transparencia de salarios y otros beneficios sociales otorgados al personal.</p> <p>3.9 Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.</p>

5.4 Bloque 4.- Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres

Línea 4a. Tiempo y lugar de trabajo	
Objetivos Generales	Objetivos Específicos
<ul style="list-style-type: none"> • Abordar actuaciones para una mejor gestión del tiempo y el espacio de trabajo. • Promocionar medidas de gestión de la movilidad que permitan un acceso igualitario de las mujeres y los hombres en el puesto de trabajo. 	<p>4.1 Comprobar si se producen diferencias significativas entre mujeres y hombres en referencia a las jornadas laborales, tipos de contrato, horarios, etc.</p> <p>4.2 Conocer si la movilidad puede ser un elemento discriminatorio que dificulta la presencia de mujeres en la empresa.</p> <p>4.3 Evaluar las medidas propuestas por la empresa para evitar accidentes durante los desplazamientos en horario laboral o por razón de trabajo</p> <p>4.4 Valorar la existencia de medidas proporcionadas por la empresa para facilitar el acceso al puesto de trabajo y para favorecer un acceso en igualdad de oportunidades de todos los colectivos de la empresa.</p>

Línea 4b. Seguridad y Salud laboral	
Objetivos Generales	Objetivos Específicos
<ul style="list-style-type: none"> • Mantener evaluaciones de la salud física y psicosocial atendiendo a las especificidades de las mujeres y los hombres. • Adoptar de medidas de prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género. 	<p>4.5 Valorar el grado en que la empresa ha incorporado la perspectiva de género en la vigilancia y promoción de la salud de sus recursos humanos.</p> <p>4.6 Medir hasta qué punto la empresa ha evaluado con perspectiva de género los riesgos de cada puesto de trabajo.</p> <p>4.7 Analizar si la empresa dispone de un protocolo de vigilancia de la salud y de datos de accidentes y de enfermedades profesionales desagregadas por sexo.</p> <p>4.8 Establecer un procedimiento de recogida de información sobre absentismo, baja por enfermedad y accidentes desagregados por sexo.</p>

5.5 Bloque 5.- Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

Línea 5a. Corresponsabilidad y Conciliación

Objetivos Generales	Objetivos Específicos
<ul style="list-style-type: none"> Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. 	<p>5.1 Valorar las medidas que desarrolla la empresa para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.</p> <p>5.2 Comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.</p> <p>5.3 Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, estableciendo medidas y fomentando el uso de estas tanto por mujeres como por hombres para avanzar en corresponsabilidad.</p> <p>5.4 Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el hecho de ser mujer y/o el ejercicio de los derechos de conciliación.</p>

Línea 5b. Desconexión Digital

Objetivos Generales	Objetivos Específicos
<ul style="list-style-type: none"> Garantizar el derecho a la desconexión digital. Favorecer la implantación de puestos de trabajo que se desarrollen a distancia – modalidad de Teletrabajo – para los puestos que así lo requieran. 	<p>5.5 Elaborar material divulgativo sobre los derechos a la desconexión digital contemplados en las normativas vigentes.</p> <p>5.6 Establecer, si procede, la implantación de puestos de trabajo que se desarrollen a distancia – modalidad de Teletrabajo – para los puestos que así lo requieran.</p> <p>5.7 Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, informando de ellos y haciéndolos accesibles a todas las personas</p>

Línea 5c. Nuevas Masculinidades

Objetivos Generales	Objetivos Específicos
---------------------	-----------------------

<ul style="list-style-type: none"> Fomentar la corresponsabilidad de los trabajadores varones a través de acciones formativas e informativas. 	5.8 Realizar acciones informativas y formativas sobre la corresponsabilidad de los trabajadores varones.
--	--

5.6 Bloque 6.- Infrarrepresentación Femenina

Línea 6a. Presencia de mujeres en cargos directivos o de responsabilidad

Objetivos Generales	Objetivos Específicos
<ul style="list-style-type: none"> Favorecer con medidas específicas para ello el desarrollo profesional de las mujeres de la organización. Medir el desarrollo de las personas en la organización, el aprovechamiento y la gestión de todo el potencial, desde el acceso hasta el desarrollo profesional y la promoción de todo el personal sin exclusiones. 	<p>6.1 Medir el grado en que la organización hace visible a las mujeres y su contribución a los resultados y al éxito organizativo.</p> <p>6.2 Instar al Comité de empresa a que elabore listas con presencia equilibrada de mujeres y hombres en las elecciones sindicales que puedan tener lugar.</p> <p>6.3 Analizar la posición que ocupan las mujeres en la organización y la distribución del personal en los diferentes niveles de responsabilidad.</p> <p>6.4 Comprobar que las mujeres están representadas en todos los niveles y categorías profesionales de la organización.</p>

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

Línea 7a. Sensibilización sobre acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo

Objetivos Generales	Objetivos Específicos
<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo mediante herramientas específicas y la labor de sensibilización y formación requerida. 	<p>7.1 Valorar si la empresa dispone de un protocolo de actuación para prevenir, detectar y actuar en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.</p> <p>7.2 Designar formación específica al personal de Gestión de Personas (RRHH), Comité de Seguridad y Salud Laboral y RLT sobre procedimientos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.</p> <p>7.3 Asegurar que la plantilla disfruta de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.</p>

7.4 Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres.

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

Línea 8a. Asesoría y Comunicación sobre los derechos laborales de las víctimas de violencia de género

Objetivos Generales	Objetivos Específicos
<ul style="list-style-type: none"> • Representar a EPREMASA en las colaboraciones que puedan darse con instituciones para la erradicación de la violencia contra las mujeres. • Dotar al personal de Gestión de Personas (RR.HH.) formación específica sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género. • Asesorar, en la medida de lo posible, a las víctimas de violencia de género trabajadoras de EPREMASA. 	<p>8.1 Colaborar con agentes sociales y campañas para la erradicación de la violencia contra las mujeres.</p> <p>8.2 Designar formación específica al personal de Gestión de Personas (RRHH) sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género</p> <p>8.3 Desarrollar acciones para el acompañamiento de mujeres víctimas de violencia de género.</p> <p>8.4 Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla.</p>

6. Medios y Recursos para la Implantación del Plan

El Plan para la Igualdad contará con los equipos y medios suficientes para cumplir con los objetivos propuestos. Asimismo, parte de las acciones planteadas no requerirán de dotación presupuestaria específica, puesto que constituyen iniciativas que se desarrollarán dentro de actuaciones ya

vigentes o que serán desarrolladas por personas de la plantilla y con recursos materiales, económicos y temporales ya disponibles.

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

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

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

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

7. Medidas de Igualdad

7.1. Bloque 1.- Gobernanza y la Transversalidad de Género

Ficha de Medida 1		Prioridad: Media
Gobernanza y la Transversalidad de Género		
Área de actuación		
Línea 1a. La igualdad de mujeres y hombres y su sistematización		
Medida	Desagregar por sexo los registros estadísticos sobre la plantilla.	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Contar con un Plan para la igualdad de mujeres y hombres, dotado de vigencia e incluido en la planificación estratégica y planes de gestión anuales. - Fomentar la participación e implicación del personal de la empresa en el desarrollo de acciones en favor de la igualdad de oportunidades. - Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés. 	

Descripción detallada de la medida	Disponer de todos los registros estadísticos referidos a personas –y que vayan a reportarse también en el Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (EINF)– con la variable sexo desagregada.
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH. Comisión de Seguimiento y Evaluación
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> N.º de Registros Realizados.

Ficha de Medida 2		Prioridad: Alta
Área de actuación	Gobernanza y la Transversalidad de Género Línea 1a. La igualdad de mujeres y hombres y su sistematización	
Medida	Asignación de Presupuesto para la aplicación y seguimiento del plan.	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Contar con un Plan para la igualdad de mujeres y hombres, dotado de vigencia e incluido en la planificación estratégica y planes de gestión anuales. - Fomentar la participación e implicación del personal de la empresa en el desarrollo de acciones en favor de la igualdad de oportunidades. - Dotar de un Plan para la igualdad de mujeres y hombres, dotado de vigencia e incluido en la planificación estratégica y planes de gestión anuales. 	
Descripción detallada de la medida	Asignar un presupuesto específico anual para la implantación del Plan de IG y la existencia de personal técnico capacitado.	
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	

Responsabilidad	Gerencia y Comisión de Seguimiento y Evaluación
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> N.º de acciones desarrolladas Recursos económicos dotados cada año.

Ficha de Medida 3		Prioridad: Alta
Área de actuación	Gobernanza y la Transversalidad de Género Línea 1a. La igualdad de mujeres y hombres y su sistematización	
Medida	Reporte anual a la plantilla sobre el alcance del Plan de Igualdad	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Contar con un Plan para la igualdad de mujeres y hombres, dotado de vigencia e incluido en la planificación estratégica y planes de gestión anuales. - Fomentar la participación e implicación del personal de la empresa en el desarrollo de acciones en favor de la igualdad de oportunidades. - Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos. 	
Descripción detallada de la medida	Reportar anualmente a la plantilla el nivel de avance del Plan para la igualdad de mujeres y hombres.	
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés	
Cronograma de implantación	Anual. Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH. Comisión de Seguimiento y Evaluación	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> N.º de comunicaciones a la plantilla. 	

Ficha de Medida 4		Prioridad: Baja
Área de actuación	Gobernanza y la Transversalidad de Género	

Línea 1b. El impacto en la Sociedad	
Medida	Plan de Responsabilidad Social Corporativa con perspectiva de género
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar una gestión empresarial acorde a principios éticos y responsables. - Generar mecanismos que fomenten la participación de todo el personal en la promoción de la igualdad de oportunidades y permitan recoger las propuestas realizadas. - Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad. - Favorecer la inserción, permanencia y/o promoción de colectivos en riesgo de exclusión social.
Descripción detallada de la medida	Realizar un Plan de Responsabilidad Social Corporativa, es decir, definir un conjunto de principios, políticas, programas, estrategias y acciones que establece la empresa respecto a los grupos de interés con los que opera, y que tienen un valor de comportamiento responsable.
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés
Cronograma de implantación	Anual. Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH. Comisión de Seguimiento y Evaluación
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ● Plan de RSC difundido ● Plan de RSC ejecutado ● Plan de RSC realizado ● Resultado de la evaluación

Ficha de Medida 5		Prioridad: Media
Área de actuación	Gobernanza y la Transversalidad de Género Línea 1c. Coordinar el abordaje de la política de igualdad de mujeres y hombres a nivel de EPREMASA	
Medida	Desarrollar una memoria de sostenibilidad	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinar el abordaje de la política de igualdad de mujeres y hombres a nivel de EPREMASA. - Contribuir en la sensibilización y alcance de la igualdad de oportunidades en la sociedad a través de su ejemplo con la relación con las empresas proveedoras, las empresas externas o subcontratadas, su clientela y su entorno. 	

	- Desarrollar una gestión empresarial acorde a principios éticos y responsables.
Descripción detallada de la medida	Realizar una memoria de sostenibilidad según estándar Global Reporting Initiative (GRI), es decir, un informe que otorga información equilibrada, objetiva y razonable de las acciones llevadas a cabo en el desempeño económico, ambiental y social. Se trata, por tanto, de la publicación ordenada y documentada de las contribuciones positivas y negativas, de los logros y retos en materia de responsabilidad social de una organización.
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés
Cronograma de implantación	Anual. Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH. Comisión de Seguimiento y Evaluación
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Alcance • Memoria difundida • Memoria elaborada

Ficha de Medida 6		Prioridad: Alta
Área de actuación	Gobernanza y la Transversalidad de Género Línea 1d. Uso no discriminatorio en el lenguaje y en la comunicación corporativa	
Medida	Aplicar la perspectiva de género al manual de bienvenida	
Objetivos que persigue	- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés. - Analizar la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación organizacional.	
Descripción detallada de la medida	Incluir en el manual de bienvenida una referencia especial en materia de igualdad, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso moral, sexual y por razón de sexo.	
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés	
Cronograma de implantación	Durante los 2 primeros años de vigencia del Plan de Igualdad	

Responsabilidad	Responsable de RRHH. Comisión de Seguimiento y Evaluación
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Referencia incluida en el manual de bienvenida (si/no) • N.º de personas que han recibido esta información. • N.º de grupos de interés.

Ficha de Medida 7		Prioridad: Alta
Área de actuación	<p>Gobernanza y la Transversalidad de Género</p> <p>Línea 1d. Uso no discriminatorio en el lenguaje y en la comunicación corporativa</p>	
Medida	Plan de Comunicación en materia de Igualdad.	
Objetivos que persigue	Analizar la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación organizacional.	
Descripción detallada de la medida	Diseñar un Plan de Comunicación para informar a la plantilla sobre las actuaciones puestas en marcha por la entidad en materia de igualdad.	
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés	
Cronograma de implantación	Anual. Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Comisión de seguimiento, personal del Departamento de Marketing y Departamento de Recursos Humanos.	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Alcance • N.º de canales de información utilizados • Plan de comunicación puesto en marcha (si/no) • Plan de comunicación realizado (si/no) 	

Ficha de Medida 8		Prioridad: Alta
Gobernanza y la Transversalidad de Género		
Área de actuación	Línea 1d. Uso no discriminatorio en el lenguaje y en la comunicación corporativa	
Medida	Formación sobre comunicación y publicidad incluyente y no sexista a responsables de comunicación	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación organizacional. - Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres. 	
Descripción detallada de la medida	Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y lenguaje no sexista a las personas responsables de comunicación interna y externa (RRHH, Comercial, Marketing...)	
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés	
Cronograma de implantación	Durante los 2 primeros años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH.	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Material didáctico y fungible, sala de formación, proyector, docente, etc.	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción percibida • Impartido curso de formación (si/no) • Lugar y fecha de celebración • Entidad y/o persona docente • N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad • Mejora del conocimiento sobre lenguaje inclusivo (encuesta, entrevista...) 	

Ficha de Medida 9		Prioridad: Alta
Gobernanza y la Transversalidad de Género		
Área de actuación	Línea 1d. Uso no discriminatorio en el lenguaje y en la comunicación corporativa	

Medida	Lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación organizacional. - Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres - Valorar la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo, en los diferentes actos y reuniones, así como en la publicidad que hace la empresa de sus productos.
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (comunicados, notas de prensa, web, etc.) para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés
Cronograma de implantación	Anual. Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH. Comisión de Seguimiento y Evaluación
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión del lenguaje (si/no) • Revisión de las imágenes (si/no) • Enumerar fuentes revisadas

Ficha de Medida 10		Prioridad: Alta
Área de actuación	Gobernanza y la Transversalidad de Género	
	Línea 1d. Uso no discriminatorio en el lenguaje y en la comunicación corporativa	
Medida	Lenguaje e imágenes de las comunicaciones internas	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación organizacional. - Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres - Valorar la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo, en los diferentes 	

	actos y reuniones, así como en la publicidad que hace la empresa de sus productos.
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (tablones, comunicados, manuales, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés
Cronograma de implantación	Anual. Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH. Comisión de Seguimiento y Evaluación
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión del lenguaje (si/no) • Revisión de las imágenes (si/no) • Enumerar fuentes revisadas

Ficha de Medida II		Prioridad: Alta
Área de actuación	Gobernanza y la Transversalidad de Género Línea 1d. Uso no discriminatorio en el lenguaje y en la comunicación corporativa	
Medida	Reseña en la web en temática de igualdad	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación organizacional. - Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad 	
Descripción detallada de la medida	Establecer una reseña en la web destinada a reflejar los compromisos internos de la corporación en temática de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.	
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés	
Cronograma de implantación	Primer año de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH. Comisión de Seguimiento y Evaluación	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de	

	oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste/hora personal interno (informático) y externo (empresa proveedora del mantenimiento de la web corporativa de EPREMASA).
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • % de visitas • Reseña incorporada en la web (si/no)

Ficha de Medida 12		Prioridad: Media
Área de actuación	Gobernanza y la Transversalidad de Género Línea 1d. Uso no discriminatorio en el lenguaje y en la comunicación corporativa	
Medida	Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación organizacional. - Valorar la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo, en los diferentes actos y reuniones, así como en la publicidad que hace la empresa de sus productos. - Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento. 	
Descripción detallada de la medida	Crear un canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento, por ejemplo, un buzón de sugerencias o la creación de un correo electrónico (igualdad@.....es) para que se puedan aportar sugerencias y peticiones en materia de igualdad. Establecer la metodología en un protocolo para su uso y control.	
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés	
Cronograma de implantación	Primer año de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH. Comisión de Seguimiento y Evaluación	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste/hora personal interno (informático) y externo	

Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Buzón de sugerencias implantado (si/no) • Metodología definida (si/no) • N.º de sugerencias/opiniones atendidas y solucionadas • N.º de sugerencias/opiniones recibidas al año
-----------------------------------	---

Ficha de Medida 13		Prioridad: Alta
Área de actuación	Gobernanza y la Transversalidad de Género Línea 1d. Uso no discriminatorio en el lenguaje y en la comunicación corporativa	
Medida	Encuesta sobre igualdad dirigida a la plantilla tras la vigencia del Plan de Igualdad	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación organizacional. - Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento. 	
Descripción detallada de la medida	Realizar una encuesta en materia de igualdad, coincidiendo con la finalidad de la vigencia del plan de igualdad (4 años), de manera que la entidad pueda conocer la percepción	
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés	
Cronograma de implantación	Último semestre de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Comisión de Seguimiento y Evaluación	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta realizada (si/no) • Informe de resultados realizado (si/no) • Nº de respuestas por sexo 	

7.2. Bloque 2.- Selección, Contratación, Formación y Promoción

Ficha de Medida 14		Prioridad: Alta
Área de actuación	Selección, Contratación, Promoción y Formación Línea. 2a. Selección	
Medida	Compromiso de EPREMASA con la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Contar con procesos de selección que atiendan proactivamente a la igualdad de mujeres y hombres y al impacto de género. - Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que uno u otro sexo no pueda ejercer determinados oficios. 	
Descripción detallada de la medida	Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso adquirido por parte de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Anual (siempre que lo requiera). Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • % de ofertas de empleo publicitas con el compromiso • Inclusión compromiso (si/no) • Revisión de las ofertas de empleo (si/no) 	

Ficha de Medida 15		Prioridad: Alta
Área de actuación	Selección, Contratación, Promoción y Formación Línea. 2a. Selección	
Medida	Revisar el protocolo de selección de la entidad incorporando perspectiva de género	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Contar con procesos de selección que atiendan proactivamente a la igualdad de mujeres y hombres y al impacto de género. - Establecer procedimientos de selección que atiendan proactivamente a la igualdad de mujeres y hombres y al impacto de género. 	
Descripción detallada de la medida	Revisar el protocolo de selección incorporando la perspectiva de género y asegurando que esté disponible en el área de recursos humanos y al alcance de todas aquellas personas que participan en el proceso de reclutamiento, selección, contratación e integración del personal.	

Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 2 primeros años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH.
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación perspectiva de género al protocolo • Aumento % contratación del sexo subrepresentado • Enumerar modificaciones incorporadas • Mejora de las técnicas de selección (si/no) • Protocolo de selección revisado (si/no)

Ficha de Medida 16		Prioridad: Alta
Área de actuación	Selección, Contratación, Promoción y Formación Línea. 2a. Selección	
Medida	Base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado. - Establecer procedimientos de selección que atiendan proactivamente a la igualdad de mujeres y hombres y al impacto de género. 	
Descripción detallada de la medida	Disponer de una base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección, que contenga: N.º de vacantes, N.º de candidatos/as, CVs seleccionados, N.º de entrevistas por sexo y resultado de cada proceso.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al reclutamiento y selección. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	

Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento % contratación del sexo subrepresentado • Contenido de la base de datos (proceso de selección, nº candidaturas, nº y sexo preseleccionadas por fases, nº contratos)
-----------------------------------	--

Ficha de Medida 17		Prioridad: Media
Área de actuación	Selección, Contratación, Promoción y Formación Línea 2a. Selección	
Medida	Ofertas de empleo con lenguaje inclusivo	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado. - Establecer procedimientos de selección que atiendan proactivamente a la igualdad de mujeres y hombres y al impacto de género. 	
Descripción detallada de la medida	Revisar y corregir de manera continua el lenguaje inclusivo utilizado en las ofertas de empleo, tanto en la descripción del puesto como en el contenido de las mismas, aplicando las perspectivas de género.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH. Comisión de Seguimiento y Evaluación	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento % contratación del sexo subrepresentado • Denominación de puestos con lenguaje inclusivo y no sexista (si/no) • Enumerar ofertas de empleo anunciadas 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de ofertas de trabajo (si/no)
--	--

Ficha de Medida 18		Prioridad: Media
Área de actuación	Selección, Contratación, Promoción y Formación Línea 2a. Selección	
Medida	Formación en materia de igualdad a responsables de selección	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado. - Establecer procedimientos de selección que atiendan proactivamente a la igualdad de mujeres y hombres y al impacto de género. - Trabajar por la eliminación de las ideas y creencias preconcebidas sobre que uno u otro sexo no pueda ejercer determinados oficios. 	
Descripción detallada de la medida	Facilitar un curso de formación en materia de igualdad de oportunidades a todas las personas que participan en el proceso de reclutamiento y selección, garantizando así que disponen de conocimientos y técnicas de selección no discriminatorias.	
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés	
Cronograma de implantación	2023 -2024	
Responsabilidad	Responsable de RRHH. Comisión de Seguimiento y Evaluación	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Entidad y/o persona docente • Impartido curso de formación (si/no) • Lugar y fecha de celebración • Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) • Nº personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad • Satisfacción percibida 	

Ficha de Medida 19		Prioridad: Media
---------------------------	--	-------------------------

Área de actuación	Selección, Contratación, Promoción y Formación Línea 2a. Selección
Medida	Tribunales, órganos o equipos de selección paritarios
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado. - Establecer procedimientos de selección que atiendan proactivamente a la igualdad de mujeres y hombres y al impacto de género.
Descripción detallada de la medida	En la medida de lo posible, se conformarán tribunales, órganos o equipos paritarios en el número de hombres y mujeres en los procesos de selección
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • % Tribunales o Comisiones de selección equilibrados/as • Aumento % contratación del sexo subrepresentado • Disminución segregación horizontal

Ficha de Medida 20		Prioridad: Media
Área de actuación	Selección, Contratación, Promoción y Formación Línea 2b. Contratación	
Medida	Proceso de contratación y de salida de la organización con perspectiva de género	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Disponer de un proceso de contratación y de salida de la organización que atienda y haga visible el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres. - Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación. 	

Descripción detallada de la medida	Establecer un proceso de contratación y de salida de la organización que atienda y haga visible el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres, garantizando la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento % contratación del sexo subrepresentado • Disminución segregación horizontal

Ficha de Medida 21		Prioridad: Media
Área de actuación	Selección, Contratación, Promoción y Formación 2c. Formación	
Medida	Charla formativa en género a la Comisión Negociadora	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar una política de formación que atienda a unos criterios de participación, unas condiciones y unos resultados de la formación en clave de igualdad de mujeres y hombres. - Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos. 	
Descripción detallada de la medida	Realizar una charla básica de formación específica en materia de igualdad y género dirigida a la Comisión Negociadora y/o RLT	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	2022 a 2023	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste curso	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Entidad y/o persona docente • Lugar y fecha de celebración 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) • N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad • Satisfacción percibida
--	---

Ficha de Medida 22		Prioridad: Media
Área de actuación	Selección, Contratación, Promoción y Formación 2c. Formación	
Medida	Compensar la formación fuera de jornada laboral	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar una política de formación que atienda a unos criterios de participación, unas condiciones y unos resultados de la formación en clave de igualdad de mujeres y hombres. - Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos. 	
Descripción detallada de la medida	Compensar con horas/días libres, los cursos obligatorios que se realizan fuera de la jornada laboral	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • % de personas que reciben compensación • N.º de personas asistentes por sexo 	

Ficha de Medida 23		Prioridad: Media
Área de actuación	Selección, Contratación, Promoción y Formación 2c. Formación	

Medida	Contenidos de igualdad en la formación inicial
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar una política de formación que atienda a unos criterios de participación, unas condiciones y unos resultados de la formación en clave de igualdad de mujeres y hombres. - Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Incluir contenidos de igualdad en la formación inicial que se imparte a personal de nuevo ingreso.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste curso
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) • Satisfacción percibida • Impartido módulo de igualdad (si/no) • Curso en el que se incorpora la acción formativa (si/no) • Lugar y fecha de celebración • N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad

Ficha de Medida 24		Prioridad: Media
Área de actuación	Selección, Contratación, Promoción y Formación 2c. Formación	
Medida	Formación en género a órganos de dirección, mandos intermedios y RR.HH.	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar una política de formación que atienda a unos criterios de participación, unas condiciones y unos resultados de la formación en clave de igualdad de mujeres y hombres. - Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos. 	

Descripción detallada de la medida	Realizar un curso de formación específico en materia de igualdad y género a los órganos de dirección, mandos intermedios y RR.HH.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH. Comisión de Seguimiento y Evaluación
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste curso
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Entidad y/o persona docente • Lugar y fecha de celebración • Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) • N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad • Satisfacción percibida

Ficha de Medida 25		Prioridad: Media
Área de actuación	Selección, Contratación, Promoción y Formación 2c. Formación	
Medida	Fomentar la impartición de cursos de formación dentro de la jornada laboral	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar una política de formación que atienda a unos criterios de participación, unas condiciones y unos resultados de la formación en clave de igualdad de mujeres y hombres. - Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos. - Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas. 	
Descripción detallada de la medida	Siempre que un determinado curso lo permita, establecer su impartición dentro de la jornada laboral, ya sea presencial u online.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH. Comisión de Seguimiento y Evaluación	

Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • N.º total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo • N.º y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. • N.º y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.

Ficha de Medida 26		Prioridad: Media
Área de actuación	Selección, Contratación, Promoción y Formación 2c. Formación	
Medida	Formación a personas que se acojan a una jornada parcial o fijos-discontinuos	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar una política de formación que atienda a unos criterios de participación, unas condiciones y unos resultados de la formación en clave de igualdad de mujeres y hombres. - Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos. - Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas. 	
Descripción detallada de la medida	Organizar los cursos de formación de manera que se garantice que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa (parcial o fija discontinua) puedan asistir.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH. Comisión de Seguimiento y Evaluación	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • % de personas con jornada parcial o discontinua que reciben formación 	

Ficha de Medida 27		Prioridad: Media
Área de actuación	Selección, Contratación, Promoción y Formación 2c. Formación	
Medida	Promover la formación tras la incorporación al puesto por permisos para cuidados de familiares	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar una política de formación que atienda a unos criterios de participación, unas condiciones y unos resultados de la formación en clave de igualdad de mujeres y hombres. - Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos. - Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas. 	
Descripción detallada de la medida	Promover el acceso a la formación continua o de reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de un menor o persona dependiente	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH. Comisión de Seguimiento y Evaluación	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • % de personas que se incorporan, tras permiso de maternidad/paternidad, y reciben formación o reciclaje • % de personas que se incorporan, tras una excedencia, y reciben formación 	

Ficha de Medida 28		Prioridad: Baja
Área de actuación	Selección, Contratación, Promoción y Formación 2c. Formación	
Medida	Garantizar una formación no sexista	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar una política de formación que atienda a unos criterios de participación, unas condiciones y unos resultados de la formación en clave de igualdad de mujeres y hombres. - Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos. 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Registrar las acciones formativas internas a pequeños grupos de personas de la empresa que tenga por objetivo aportar vivencias cotidianas y debate ameno para el cambio de valores (definición y ejemplos de desigualdad y discriminación, roles de género, ...). - Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas.
Descripción detallada de la medida	Garantizar una formación no sexista, pidiendo a la empresa o persona que los imparte que tenga en cuenta la igualdad, y utilice un lenguaje, imágenes y ejemplos que incluyan ambos sexos. Aplicado tanto en formación in-company, como online.
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH. Comisión de Seguimiento y Evaluación
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de la perspectiva de género en los cursos formativos (si/no) • N.º de entidades y/o personas avisadas • Resultados obtenidos

Ficha de Medida 29		Prioridad: Alta
Área de actuación	Selección, Contratación, Promoción y Formación 2c. Formación	
Medida	Incorporar la perspectiva de género en el plan de formación	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar una política de formación que atienda a unos criterios de participación, unas condiciones y unos resultados de la formación en clave de igualdad de mujeres y hombres. - Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos. - Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas. 	
Descripción detallada de la medida	Incorporar la perspectiva de género al plan de formación que se realiza anualmente, incluyendo información estadística desagregada por sexo de las personas que asisten a los cursos.	

Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • N.º asistentes a los cursos de formación, por sexo. • Perspectiva de género incorporada al plan de formación (si/no) • Plan de formación difundido (si/no)

Ficha de Medida 30		Prioridad: Media
Área de actuación	Selección, Contratación, Promoción y Formación 2d. Promoción	
Medida	Comunicación interna de vacantes	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Contar con procesos de promoción que garanticen la igualdad de mujeres y hombres y el impacto de género. - Valorar en qué grado la organización facilita y promueve el desarrollo profesional, así como la mejora de las competencias de todo su personal y si potencia y fomenta, con medidas concretas, la promoción de las mujeres en cargos de responsabilidad o en categorías profesionales de nivel más alto. - Aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, combatiendo la segregación vertical. - Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades. - Eliminar las barreras de las trabajadoras para acceder a la promoción con motivo de las responsabilidades familiares y/o personales. 	
Descripción detallada de la medida	Realizar una comunicación abierta y pública (dentro de la entidad) sobre la disponibilidad de puestos, indicando capacidades o competencias objetivas para el desempeño de puesto, plazos y forma de presentación de candidaturas, así como de resolución.	
Personas destinatarias	Plantilla	

Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH. Comisión de Seguimiento y Evaluación
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> N.º y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas recibidas Vacantes publicadas y comunicadas (si/no)

7.3 Bloque 3.- Clasificación Profesional y Ámbito Retributivo

Ficha de Medida 31		Prioridad: Media
Área de actuación	Clasificación Profesional y Ámbito Retributivo Línea 3a. Clasificación profesional	
Medida	Denominaciones neutras en el sistema de clasificación profesional	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> Regular un sistema de clasificación profesional, que defina los criterios objetivos y elimine los criterios discriminatorios que conforman los grupos y las categorías profesionales, utilizando además un lenguaje inclusivo. Disponer de un sistema de clasificación que atienda a una denominación y una descripción de puestos de trabajo basada en elementos objetivos y que no supongan discriminaciones indirectas. 	
Descripción detallada de la medida	Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas utilizando términos neutros en la denominación de la clasificación profesional	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH. Comisión de Seguimiento y Evaluación	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	

Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Cambiar la clasificación profesional a un lenguaje neutro (si/no) • Identificar las discriminaciones en el lenguaje (si/no)
-----------------------------------	--

Ficha de Medida 32		Prioridad: Media
Área de actuación	Clasificación Profesional y Ámbito Retributivo Línea 3a. Clasificación profesional	
Medida	Movilidad funcional transparente	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Regular un sistema de clasificación profesional, que defina los criterios objetivos y elimine los criterios discriminatorios que conforman los grupos y las categorías profesionales, utilizando además un lenguaje inclusivo. - Disponer de un sistema de clasificación que atienda a una denominación y una descripción de puestos de trabajo basada en elementos objetivos y que no supongan discriminaciones indirectas. 	
Descripción detallada de la medida	Definir cómo, cuándo y por qué se recurrirá a la movilidad funcional evitando así cualquier tipo de discriminación y haciendo transparente el método para cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH.	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores de seguimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Difusión del protocolo entre la plantilla (si/no) • Metodología definida (si/no) • Protocolo realizado (si/no) 	

Ficha de Medida 33		Prioridad: Media
Área de actuación	Clasificación Profesional y Ámbito Retributivo Línea 3a. Clasificación profesional	
Medida	Descripción de puestos de trabajo sin sesgos de género	

Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Regular un sistema de clasificación profesional, que defina los criterios objetivos y elimine los criterios discriminatorios que conforman los grupos y las categorías profesionales, utilizando además un lenguaje inclusivo. - Disponer de un sistema de clasificación que atienda a una denominación y una descripción de puestos de trabajo basada en elementos objetivos y que no supongan discriminaciones indirectas. - Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa
Descripción detallada de la medida	Realizar una descripción de puestos de trabajo actualizada para definir y conocer las competencias, aptitudes y requisitos necesarios para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	2023-2025
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de puestos realizado (si/no) • Aumento % contratación del sexo subrepresentado • Perspectiva de género aplicada en la descripción de puestos

Ficha de Medida 34		Prioridad: Alta
Área de actuación	Clasificación Profesional y Ámbito Retributivo Línea 3b. Ámbito Retributivo	
Medida	Incorporar al sistema de Valoración de puestos de trabajo la clasificación por sexo	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Regular un sistema de clasificación profesional, que defina los criterios objetivos y elimine los criterios discriminatorios que conforman los grupos y las categorías profesionales, utilizando además un lenguaje inclusivo. - Disponer de un sistema de clasificación que atienda a una denominación y una descripción de puestos de trabajo basada en elementos objetivos y que no supongan discriminaciones indirectas. 	

	- Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
Descripción detallada de la medida	Realizar los ajustes necesarios del sistema de valoración de puestos de trabajo que ya aplica la entidad, garantizando así un sistema de clasificación profesional libre de sesgos de género.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	2023-2025
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Informe de resultados desagregado por sexo (si/no) Verificar si se ha realizado, o qué grado de desarrollo tiene, la revisión de la clasificación profesional

Ficha de Medida 35		Prioridad: Media
Área de actuación	Clasificación Profesional y Ámbito Retributivo Línea 3b. Ámbito Retributivo	
Medida	Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) para asignar unas retribuciones acordes al valor que aporta cada puesto.	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> Promover una política retributiva basada en la formación, experiencia, aportación de valor a la organización y desempeño, sin tener en cuenta el sexo de la persona trabajadora. Establecer de un sistema periódico de análisis de la posible brecha salarial por categorías profesionales en nuestra organización. Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor. 	
Descripción detallada de la medida	Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo que proporcione un valor a cada puesto y permita asignarle una retribución acorde a dicho valor.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	2023-2026	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	

Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Asignación de retribuciones por puesto • Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género • Informe de resultados realizado (si/no) • Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional • VPT objetiva

Ficha de Medida 36		Prioridad: Alta
Área de actuación	Clasificación Profesional y Ámbito Retributivo Línea 3b. Ámbito Retributivo	
Medida	Adecuar el sistema de nóminas y/o gestión del personal para el estudio salarial	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Promover una política retributiva basada en la formación, experiencia, aportación de valor a la organización y desempeño, sin tener en cuenta el sexo de la persona trabajadora. - Establecer un sistema periódico de análisis de la posible brecha salarial por categorías profesionales en nuestra organización. - Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor. 	
Descripción detallada de la medida	Adaptar el software de nóminas y/o gestión de personal, de manera que permitan exportar de manera separada y desagregada por sexo los salarios base, complementos salariales y percepciones extrasalariales, para así poder realizar las auditorías salariales de los planes de igualdad y registros de salarios correspondientes.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación realizada (si/no) • Nº de informes realizados mediante esta adaptación 	

Ficha de Medida 37		Prioridad: Alta
Área de actuación	Clasificación Profesional y Ámbito Retributivo Línea 3b. Ámbito Retributivo	
Medida	Registro salarial	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Promover una política retributiva basada en la formación, experiencia, aportación de valor a la organización y desempeño, sin tener en cuenta el sexo de la persona trabajadora. - Establecer un sistema periódico de análisis de la posible brecha salarial por categorías profesionales en nuestra organización. - Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor. - Valorar la política retributiva de la empresa y si se cumple el principio de igualdad retributiva, que establece que en puestos de trabajo iguales o de igual valor les corresponde igual retribución. 	
Descripción detallada de la medida	Realizar un listado anual en el que se registren los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extra salariales (si las hubiera), de toda la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Este registro se actualizará anualmente y debe ser accesible a toda la plantilla, a través de la RLT (en su caso). En caso de que la diferencia sea mayor del 25% incluir una justificación de que responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras. (De acuerdo al R.D. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres)	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • % Brecha • Brecha supera el 25% (si/no) • Registro actualizado regularmente (si/no) • Registro realizado (si/no) 	

Ficha de Medida 38	Prioridad: Baja
---------------------------	------------------------

Área de actuación	Clasificación Profesional y Ámbito Retributivo Línea 3b. Ámbito Retributivo
Medida	Ayudas a la dependencia (asistencia a domicilio, teleasistencia...)
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Promover una política retributiva basada en la formación, experiencia, aportación de valor a la organización y desempeño, sin tener en cuenta el sexo de la persona trabajadora. - Establecer un sistema periódico de análisis de la posible brecha salarial por categorías profesionales en nuestra organización. - Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor. - Mejorar el clima laboral y favorecer la atracción y retención del talento.
Descripción detallada de la medida	Ayuda económica a la dependencia (asistencia a domicilio, teleasistencia...) a las personas que tengan a su cargo algún familiar dependiente
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Medida implantada (si/no) • Nº de personas que se benefician de la ayuda

Ficha de Medida 39		Prioridad: Baja
Área de actuación	Clasificación Profesional y Ámbito Retributivo Línea 3b. Ámbito Retributivo	
Medida	Ayudas económicas para el material escolar de hijos/as	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Promover una política retributiva basada en la formación, experiencia, aportación de valor a la organización y desempeño, sin tener en cuenta el sexo de la persona trabajadora. - Establecer un sistema periódico de análisis de la posible brecha salarial por categorías profesionales en nuestra organización. 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor. - Mejorar el clima laboral y favorecer la atracción y retención del talento.
Descripción detallada de la medida	Ayuda económica en el material escolar a las personas que tengan hijos/as
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Medida implantada (si/no) • Nº de personas que se benefician de la ayuda

Ficha de Medida 40		Prioridad: Baja
Área de actuación	Clasificación Profesional y Ámbito Retributivo Línea 3b. Ámbito Retributivo	
Medida	Financiación de estudios de la persona trabajadora	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Promover una política retributiva basada en la formación, experiencia, aportación de valor a la organización y desempeño, sin tener en cuenta el sexo de la persona trabajadora. - Establecer un sistema periódico de análisis de la posible brecha salarial por categorías profesionales en nuestra organización. - Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor. - Mejorar el clima laboral y favorecer la atracción y retención del talento. 	
Descripción detallada de la medida	Ayuda económica para financiar estudios de la plantilla	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	

Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Medida implantada (si/no) • N° de personas que se benefician de la ayuda

Ficha de Medida 41		Prioridad: Baja
Área de actuación	Clasificación Profesional y Ámbito Retributivo Línea 3b. Ámbito Retributivo	
Medida	Préstamo de emergencia o anticipo	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Promover una política retributiva basada en la formación, experiencia, aportación de valor a la organización y desempeño, sin tener en cuenta el sexo de la persona trabajadora. - Establecer un sistema periódico de análisis de la posible brecha salarial por categorías profesionales en nuestra organización. - Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor. 	
Descripción detallada de la medida	Poder solicitar un anticipo por parte de la plantilla, a cuenta del salario mensual, por un valor de hasta el 50% del salario neto a percibir.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Medida implantada (si/no) • N° de personas que han solicitado el anticipo • N° de anticipos concedidos 	

7.4 Bloque 4.- Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres

Ficha de Medida 42		Prioridad: Baja
Área de actuación	Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres Línea 4a. Tiempo y lugar de trabajo	
Medida	Formación sobre gestión del tiempo	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar el clima laboral y favorecer la atracción y retención del talento - Abordar actuaciones para una mejor gestión del tiempo y el espacio de trabajo. - Promocionar medidas de gestión de la movilidad que permitan un acceso igualitario de las mujeres y los hombres en el puesto de trabajo. 	
Descripción detallada de la medida	Realizar cursos de gestión de equipos de trabajo y/u organización del tiempo de trabajo	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste/curso	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ● Impartido curso de formación (si/no) ● Satisfacción percibida ● Lugar y fecha de celebración ● Entidad y/o persona docente ● Nº personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad ● Mejora en la organización (encuesta, entrevista...) 	

Ficha de Medida 43		Prioridad: Alta
Área de actuación	Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres Seguridad y Salud laboral	
Medida	Evaluaciones de la salud física y psicosocial atendiendo a las especificidades de las mujeres y los hombres.	
Objetivos que persigue	- Mantener evaluaciones de la salud física y psicosocial atendiendo a las especificidades de las mujeres y los hombres.	

	<ul style="list-style-type: none"> - Valorar el grado en que la empresa ha incorporado la perspectiva de género en la vigilancia y promoción de la salud de sus recursos humanos. - Medir hasta qué punto la empresa ha evaluado con perspectiva de género los riesgos de cada puesto de trabajo. - Analizar si la empresa dispone de un protocolo de vigilancia de la salud y de datos de accidentes y de enfermedades profesionales desagregadas por sexo. - Establecer un procedimiento de recogida de información sobre absentismo, baja por enfermedad y accidentes desagregados por sexo.
Descripción detallada de la medida	Aplicar evaluaciones de la salud física y psicosocial atendiendo a las especificidades de las mujeres y los hombres.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • N° de personas evaluadas • Enumerar departamentos • Enumerar resultados • Evaluaciones realizadas (si/no) • Protocolo realizado (si/no)

	Ficha de Medida 44	Prioridad: Alta
Área de actuación	Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres Seguridad y Salud laboral	
Medida	Protocolo de vigilancia de la salud con perspectiva de género	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Adoptar de medidas de prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género - Valorar el grado en que la empresa ha incorporado la perspectiva de género en la vigilancia y promoción de la salud de sus recursos humanos. - Medir hasta qué punto la empresa ha evaluado con perspectiva de género los riesgos de cada puesto de trabajo. 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar si la empresa dispone de un protocolo de vigilancia de la salud y de datos de accidentes y de enfermedades profesionales desagregadas por sexo. - Establecer un procedimiento de recogida de información sobre absentismo, baja por enfermedad y accidentes desagregados por sexo.
Descripción detallada de la medida	Contar con un protocolo de vigilancia de la salud y de datos de accidentes y de enfermedades profesionales desagregadas por sexo.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de Comunicaciones realizadas sobre el protocolo Enumerar departamentos • Enumerar resultados • Evaluaciones realizadas (si/no) • Protocolo realizado (si/no)

Ficha de Medida 45		Prioridad: Alta
Área de actuación	Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres Seguridad y Salud laboral	
Medida	Absentismo, baja por enfermedad y accidentes desagregados por sexo	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Adoptar medidas de prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género. - Valorar el grado en que la empresa ha incorporado la perspectiva de género en la vigilancia y promoción de la salud de sus recursos humanos. - Medir hasta qué punto la empresa ha evaluado con perspectiva de género los riesgos de cada puesto de trabajo. - Analizar si la empresa dispone de un protocolo de vigilancia de la salud y de datos de accidentes y de enfermedades profesionales desagregadas por sexo. 	

	- Establecer un procedimiento de recogida de información sobre absentismo, baja por enfermedad y accidentes desagregados por sexo.
Descripción detallada de la medida	Establecer un procedimiento de recogida de información sobre absentismo, baja por enfermedad y accidentes desagregados por sexo.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Enumerar departamentos • Enumerar resultados • Procedimiento realizado (si/no)

7.5 Bloque 5.- Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

Ficha de Medida 46		Prioridad: Alta
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional Línea 5a. Corresponsabilidad y Conciliación	
Medida	Difusión de los permisos en materia de conciliación	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. - Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, informando de ellos y haciéndolos accesibles a todas las personas. - Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el hecho de ser mujer y/o el ejercicio de los derechos de conciliación. 	

	- Comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.
Descripción detallada de la medida	Difundir entre la plantilla los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación establecidos en la entidad
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH. Comisión de Seguimiento y Evaluación
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Difusión realizada (si/no) • Nº de sugerencias y/o dudas recopiladas, por sexo

Ficha de Medida 47		Prioridad: Alta
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional Línea 5a. Corresponsabilidad y Conciliación	
Medida	Diseñar y difundir un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. - Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, informando de ellos y haciéndolos accesibles a todas las personas. - Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el hecho de ser mujer y/o el ejercicio de los derechos de conciliación. - Comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar. 	
Descripción detallada de la medida	Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la entidad un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de los	

	trabajadores, convenio colectivo y permisos que otorgue la entidad mejorando los mínimos establecidos por ley.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH. Comisión de Seguimiento y Evaluación
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Documento difundido entre toda la plantilla (si/no) • Documento realizado (si/no)

Ficha de Medida 48		Prioridad: Media
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional Línea 5a. Corresponsabilidad y Conciliación	
Medida	Permiso retribuido para el acompañamiento a tratamientos oncológicos, diálisis o similares.	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. - Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, informando de ellos y haciéndolos accesibles a todas las personas. - Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el hecho de ser mujer y/o el ejercicio de los derechos de conciliación. - Comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar. 	
Descripción detallada de la medida	Permiso retribuido con un límite de 20 horas anuales por cada trabajador/a para el acompañamiento a cónyuge y parientes de primer grado sujetos a tratamiento oncológico, diálisis o similares.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	

Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Medida implantada (si/no) • Nº de personas beneficiadas, por sexo

Ficha de Medida 49		Prioridad: Media
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional Línea 5a. Corresponsabilidad y Conciliación	
Medida	Permiso para atender emergencias	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. - Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar. - Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el hecho de ser mujer y/o el ejercicio de los derechos de conciliación. - Comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar. 	
Descripción detallada de la medida	Otorgar permiso para ausentarse del trabajo para atender emergencias debidamente justificadas. Concretar los tipos de emergencias que abarca la medida	
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH. Comisión de Seguimiento y Evaluación	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • % de mujeres y hombres que hacen uso del permiso 	

Ficha de Medida 50		Prioridad: Alta
---------------------------	--	------------------------

Área de actuación	<p>Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional</p> <p>Línea 5a. Corresponsabilidad y Conciliación</p>
Medida	Registro de control de los diferentes permisos solicitados para la conciliación.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. - Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar. - Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el hecho de ser mujer y/o el ejercicio de los derechos de conciliación. - Comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.
Descripción detallada de la medida	Disponer de una base de datos que recoja los diferentes permisos, suspensiones de contrato y despidos, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ● Base de datos permisos (si/no) ● Contenido de la base de datos (nº y tipo de permisos solicitados y concedidos)

Ficha de Medida 51		Prioridad: Alta
Área de actuación	<p>Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional</p> <p>Línea 5a. Corresponsabilidad y Conciliación</p>	
Medida	Registro de control de los diferentes permisos solicitados para la conciliación.	

Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. - Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar. - Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el hecho de ser mujer y/o el ejercicio de los derechos de conciliación. - Comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.
Descripción detallada de la medida	Disponer de una base de datos que recoja los diferentes permisos, suspensiones de contrato y despidos, reducciones de jornada, excedencias solicitadas y concedidas, desagregada por sexo.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ● Base de datos permisos (si/no) ● Contenido de la base de datos (nº y tipo de permisos solicitados y concedidos)

Ficha de Medida 52		Prioridad: Media
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional	
	Línea 5a. Corresponsabilidad y Conciliación	
Medida	Acumulación de turnos de trabajo para disfrutar de días libres	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. - Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar. 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Evitar cualquier tipo de desventaja profesional por el hecho de ser mujer y/o el ejercicio de los derechos de conciliación. - Comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.
Descripción detallada de la medida	Posibilidad de poder acumular turnos de trabajo para disfrutar de días libres.
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH. Comisión de Seguimiento y Evaluación
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de días acumulados por persona/sexo • Nº de personas, por sexo, que se acogen a esta medida al año

	Ficha de Medida 53	Prioridad: Media
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional Línea 5a. Corresponsabilidad y Conciliación	
Medida	Adaptación de la jornada al horario escolar	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. - Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. - Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar. - Comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar. 	

Descripción detallada de la medida	Adaptar la jornada al horario escolar
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Jornada adaptada al horario escolar (si/no)

Ficha de Medida 54		Prioridad: Alta
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional	
	Línea 5a. Corresponsabilidad y Conciliación	
Medida	Ampliar periodo de lactancia	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar. Comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar. 	
Descripción detallada de la medida	Ampliar el periodo de lactancia estipulado por ley. Se incrementará este periodo de lactancia en dos semanas más.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	

Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • N° de personas, por sexo, que se acogen a esta medida al año • Medida adoptada (si/no)

Ficha de Medida 55		Prioridad: Media
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional Línea 5a. Corresponsabilidad y Conciliación	
Medida	Bolsa de horas de conciliación	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. - Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar. - Comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar. 	
Descripción detallada de la medida	Bolsa de horas para conciliación. Se crea una bolsa de horas anuales, que el trabajador o trabajadora, podrá utilizar para la asistencia a reuniones, eventos escolares y/o para acompañar a consulta médica de familiares de primer grado de consanguinidad o familiares dependientes	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Medida implantada (si/no) • N° de horas acumuladas por persona/sexo • N° de horas acumuladas utilizadas 	

Ficha de Medida 56		Prioridad: Media
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional Línea 5a. Corresponsabilidad y Conciliación	
Medida	Conceder día natural por matrimonio de un/a componente del núcleo familiar principal	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. - Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar. - Comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar. 	
Descripción detallada de la medida	Conceder un día natural por matrimonio de cualquier familiar de primer grado de consanguinidad y afinidad, siempre que el matrimonio se celebre en día laborable	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ● Medida adoptada (si/no) ● N° de días concedidos ● N° de días solicitados 	

Ficha de Medida 57		Prioridad: Media
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional Línea 5a. Corresponsabilidad y Conciliación	
Medida	Facilitar los cambios de turno	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. - Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar. - Comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar. 	
Descripción detallada de la medida	Libre elección de turnos de trabajo	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ● Medida adoptada (si/no) 	

Ficha de Medida 58		Prioridad: Media
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional Línea 5a. Corresponsabilidad y Conciliación	
Medida	Horario rotativo para evitar cargas de trabajo	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. 	

	<p>- Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar.</p> <p>- Comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.</p>
Descripción detallada de la medida	Horario rotativo para evitar cargas de trabajo
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Medida adoptada (si/no)

Ficha de Medida 59		Prioridad: Media
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional Línea 5a. Corresponsabilidad y Conciliación	
Medida	Permiso para acompañar al médico a menores o familiares dependientes.	
Objetivos que persigue	- Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje.	

	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar. - Comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.
Descripción detallada de la medida	Permiso para acompañar a menores y/o familiares dependientes, hasta segundo grado de afinidad, a las consultas médicas o pruebas diagnósticas.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Medida implantada (si/no) • Nº de permisos solicitados por persona/sexo al año

Ficha de Medida 60		Prioridad: Media
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional Línea 5a. Corresponsabilidad y Conciliación	
Medida	Permiso para acudir a reuniones o actividades escolares, recuperando horas.	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. - Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar. - Comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar. 	
Descripción detallada de la medida	Permiso, recuperando posteriormente las horas de ausencia, para asistir a reuniones o actividades escolares	

Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Medida implantada (si/no) • Nº de permisos solicitados por persona/sexo al año

Ficha de Medida 61		Prioridad: Media
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional Línea 5a. Corresponsabilidad y Conciliación	
Medida	Permiso retribuido para ir al médico	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. - Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar. - Comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar. 	
Descripción detallada de la medida	Permiso retribuido para acudir a consulta médica, pública o privada, debidamente justificada.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	

Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Medida implantada (si/no) • Nº de permisos solicitados por persona/sexo al año
-----------------------------------	---

Ficha de Medida 62		Prioridad: Alta
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional Línea 5a. Corresponsabilidad y Conciliación	
Medida	Preaviso con suficiente antelación para cambios de turno propuestos por la empresa	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. - Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar. - Comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar. 	
Descripción detallada de la medida	La entidad avisará a la persona trabajadora con 15 días de antelación para el cambio de turno.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Medida adoptada (si/no) 	

Ficha de Medida 63		Prioridad: Media
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional Línea 5a. Corresponsabilidad y Conciliación	

Medida	Programación de las reuniones y/o formación en horario de trabajo
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. - Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar. - Comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.
Descripción detallada de la medida	Establecimiento de hora máxima para fijar reuniones
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Horas máximas establecidas • Nº de reuniones, al mes, realizadas fuera del horario laboral

Ficha de Medida 64		Prioridad: Media
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional Línea 5a. Corresponsabilidad y Conciliación	
Medida	Que ambos/as progenitores/as puedan disfrutar simultáneamente de las medidas de conciliación, aunque trabajen en la misma empresa	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. 	

	<p>- Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, estableciendo medidas y fomentando el uso de las mismas tanto por mujeres como por hombres para avanzar.</p> <p>- Comprobar si las personas en todos los ámbitos, en todas las categorías y en todos los niveles de la empresa tienen la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar.</p>
Descripción detallada de la medida	Posibilidad de poder disfrutar los diferentes permisos de conciliación, ofrecidos por la empresa, de forma simultánea, aunque ambos progenitores trabajen en la misma entidad.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Medida adoptada (si/no) • Nº de parejas que han podido disfrutar de esta medida

Ficha de Medida 65		Prioridad: Media
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional Línea 5b. Desconexión Digital	
Medida	Establecer una política interna de derecho a la desconexión digital	
Objetivos que persigue	<p>- Garantizar el derecho a la desconexión digital.</p> <p>- Favorecer la implantación de puestos de trabajo que se desarrollen a distancia – modalidad de Teletrabajo – para los puestos que así lo requieran.</p>	
Descripción detallada de la medida	Establecer y elaborar una política interna, difundiéndola entre el personal, en la que se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital conforme a la Ley Orgánica 3/2018, del 5 diciembre. Debe incluir la definición de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática	

Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de un documento acreditativo (si/no) • Política difundida a la plantilla (si/no) • Política interna establecida (si/no)

Ficha de Medida 66		Prioridad: Alta
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional Línea 5b. Desconexión Digital	
Medida	Derecho a la desconexión digital en las contestaciones de comunicación fuera del horario laboral	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar el derecho a la desconexión digital. - Favorecer la implantación de puestos de trabajo que se desarrollen a distancia – modalidad de Teletrabajo – para los puestos que así lo requieran. 	
Descripción detallada de la medida	La plantilla no contestará comunicaciones, llamadas, emails, mensajes, WhatsApp, etc., de trabajo fuera de su horario laboral, respetando así sus tiempos de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Incluir en las políticas internas de la entidad el derecho a la desconexión (si/no) • Información ofrecida a la plantilla al respecto (si/no) 	

	<ul style="list-style-type: none"> Medida implantada (si/no)
--	---

Ficha de Medida 67		Prioridad: Alta
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional Línea 5c. Nuevas Masculinidades	
Medida	Acción de sensibilización sobre la corresponsabilidad de los trabajadores varones.	
Objetivos que persigue	- Fomentar la corresponsabilidad de los trabajadores varones a través de acciones formativas e informativas	
Descripción detallada de la medida	Realizar acciones informativas y formativas sobre la corresponsabilidad de los trabajadores varones	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Nº de Acciones de sensibilización 	

7.6 Bloque 6.- Infrarrepresentación Femenina

Ficha de Medida 68		Prioridad: Media
Área de actuación	Infrarrepresentación Femenina Línea 6a. Presencia de mujeres en cargos directivos o de responsabilidad	
Medida	Formación a todo el personal independientemente de su departamento	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitar una política de formación que atienda a unos criterios de participación, unas condiciones y unos resultados de la formación en clave de igualdad de mujeres y hombres. - Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos. - Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas. 	
Descripción detallada de la medida	Realizar cursos formativos en todas las áreas para evitar que únicamente se realicen acciones formativas en departamentos masculinizados.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH. Comisión de Seguimiento y Evaluación	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso de mujeres y hombres a los cursos • Cursos celebrados en las distintas áreas 	

Ficha de Medida 69		Prioridad: Media
Área de actuación	Infrarrepresentación Femenina Línea 6a. Presencia de mujeres en cargos directivos o de responsabilidad	
Medida	Representación del sexo infrarrepresentado en la RLT	

Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén subrepresentados/as, combatiendo así la segregación horizontal. - Favorecer con medidas específicas para ello el desarrollo profesional de las mujeres de la organización.
Descripción detallada de la medida	Instar al Comité de empresa a que elabore listas con presencia equilibrada de mujeres y hombres en las elecciones sindicales que puedan tener lugar.
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH. Comisión de Seguimiento y Evaluación
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ● N° Envío de Comunicación a la RLT

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

Ficha de Medida 70		Prioridad: Media
Área de actuación	Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo Línea 7a. Sensibilización sobre acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo	
Medida	Asesoramiento y apoyo profesional psicológico y/o médico a víctimas de acoso	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo mediante herramientas específicas y la labor de sensibilización y formación requerida. - Asegurar que la plantilla disfruta de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. - Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres. 	

Descripción detallada de la medida	Se pondrá a disposición de las personas trabajadoras víctimas de acoso asesoramiento y apoyo profesional psicológico y/o médico
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH y PRL
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • N° de personas, por sexo, a los que se les ofrece el asesoramiento y apoyo • N° de personas, por sexo, que han aceptado esta ayuda • N° de personas, por sexo, víctimas de acoso

Ficha de Medida 71		Prioridad: Alta
Área de actuación	Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo Línea 7a. Sensibilización sobre acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo	
Medida	Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso a la plantilla	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo mediante herramientas específicas y la labor de sensibilización y formación requerida. - Asegurar que la plantilla disfruta de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. - Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres. - Designar formación específica al personal de Gestión de Personas (RRHH), Comité de Seguridad y Salud Laboral y RLT sobre procedimientos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. 	
Descripción detallada de la medida	Realizar un curso de formación específico sobre la sensibilización en materia de prevención y actuación contra el acoso sexual,	

	moral, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, a toda la plantilla
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste/curso
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Formación impartida (si/no) • Lugar y fecha de celebración • Mejora del conocimiento en materia de acoso (encuesta, entrevista...) • Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad • Satisfacción percibida

Ficha de Medida 72		Prioridad: Alta
Área de actuación	Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo Línea 7a. Sensibilización sobre acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo	
Medida	Revisión y actualización del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual.	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo mediante herramientas específicas y la labor de sensibilización y formación requerida. - Asegurar que la plantilla disfruta de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. - Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres. 	
Descripción detallada de la medida	Revisar y actualizar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual disponible en la empresa, de manera que incluya los diferentes puntos esenciales.	

Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés
Cronograma de implantación	Durante los 2 primeros años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH y PRL
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Alcance • N° Denuncias/quejas/sugerencias recibidas • Protocolo actualizado (si/no) • Protocolo difundido (si/no) • Protocolo revisado (si/no) • Resolución de conflictos/casos de acoso (si/no)

Ficha de Medida 73		Prioridad: Media
Área de actuación	Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo Línea 7a. Sensibilización sobre acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo	
Medida	Política de prevención de riesgos con perspectiva de género	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo mediante herramientas específicas y la labor de sensibilización y formación requerida. - Asegurar que la plantilla disfruta de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. - Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres. 	

Descripción detallada de la medida	Recopilar datos, desagregado por sexo, que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres.
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH y PRL
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas de seguridad, equipos de protección y/o herramientas adaptadas a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres (si/no) • Plan de prevención verificado (si/no)

Ficha de Medida 74		Prioridad: Media
Área de actuación	Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo Línea 7a. Sensibilización sobre acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo	
Medida	Realizar un estudio de riesgos psicosociales	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo mediante herramientas específicas y la labor de sensibilización y formación requerida. - Asegurar que la plantilla disfruta de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. - Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres. 	
Descripción detallada de la medida	Realizar un estudio de riesgos psicosociales (dobles y triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, estrés, etc.).	
Personas destinatarias	Plantilla	

Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH y PRL
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Estudio de riesgos psicosociales realizado (si/no)

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

Ficha de Medida 75		Prioridad: Alta
Área de actuación	Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género Línea 8a. Asesoría y Comunicación sobre los derechos laborales de las víctimas de violencia de género	
Medida	Facilitar las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Representar a EPREMASA en las colaboraciones que puedan darse con instituciones para la erradicación de la violencia contra las mujeres. - Dotar al personal de Gestión de Personas (RR.HH.) formación específica sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género. - Asesorar, en la medida de lo posible, a las víctimas de violencia de género trabajadoras de EPREMASA. - Colaborar con agentes sociales y campañas para la erradicación de la violencia contra las mujeres. - Designar formación específica al personal de Gestión de Personas (RRHH) sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género - Desarrollar acciones para el acompañamiento de mujeres víctimas de violencia de género. - Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla. 	
Descripción detallada de la medida	En caso de que una trabajadora sea víctima de violencia de género se intentará, en la medida de lo posible, facilitar sus condiciones de trabajo, a través de medidas como el teletrabajo, cambio de puesto, flexibilidad horaria, etc.	

Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • N° permisos atendidos • N° solicitudes

Ficha de Medida 76		Prioridad: Alta
Área de actuación	Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género Línea 8a. Asesoría y Comunicación sobre los derechos laborales de las víctimas de violencia de género	
Medida	Formación en materia de violencia de género	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Representar a EPREMASA en las colaboraciones que puedan darse con instituciones para la erradicación de la violencia contra las mujeres. - Dotar al personal de Gestión de Personas (RR.HH.) formación específica sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género. - Asesorar, en la medida de lo posible, a las víctimas de violencia de género trabajadoras de EPREMASA. - Colaborar con agentes sociales y campañas para la erradicación de la violencia contra las mujeres. - Designar formación específica al personal de Gestión de Personas (RRHH) sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género - Desarrollar acciones para el acompañamiento de mujeres víctimas de violencia de género. - Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla. 	
Descripción detallada de la medida	Formación sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género a las personas responsables de recursos humanos de la entidad, PRL, RLT y Comisión de Igualdad.	
Personas destinatarias	Plantilla	

Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste/curso
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> ● Curso impartido (si/no) ● Lugar y fecha de celebración ● Mejora del conocimiento en materia de violencia de género (encuesta, entrevista...) ● Nº personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad ● Satisfacción percibida

Ficha de Medida 77		Prioridad: Media
Área de actuación	Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género Línea 8a. Asesoría y Comunicación sobre los derechos laborales de las víctimas de violencia de género	
Medida	Información sobre víctimas violencia de género	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Representar a EPREMASA en las colaboraciones que puedan darse con instituciones para la erradicación de la violencia contra las mujeres. - Dotar al personal de Gestión de Personas (RR.HH.) formación específica sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género. - Asesorar, en la medida de lo posible, a las víctimas de violencia de género trabajadoras de EPREMASA. - Colaborar con agentes sociales y campañas para la erradicación de la violencia contra las mujeres. - Designar formación específica al personal de Gestión de Personas (RRHH) sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género - Desarrollar acciones para el acompañamiento de mujeres víctimas de violencia de género. - Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla. 	
Descripción detallada de la medida	Elaborar y difundir, entre la plantilla, un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género	

Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH. Comisión de Seguimiento y Evaluación
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Difundido a la plantilla (si/no) • Documento realizado (si/no)

Ficha de Medida 78		Prioridad: Media
Área de actuación	Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género Línea 8a. Asesoría y Comunicación sobre los derechos laborales de las víctimas de violencia de género	
Medida	No computar ausencias o faltas motivadas por situaciones de violencia de género	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Representar a EPREMASA en las colaboraciones que puedan darse con instituciones para la erradicación de la violencia contra las mujeres. - Dotar al personal de Gestión de Personas (RR.HH.) formación específica sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género. - Asesorar, en la medida de lo posible, a las víctimas de violencia de género trabajadoras de EPREMASA. - Colaborar con agentes sociales y campañas para la erradicación de la violencia contra las mujeres. - Designar formación específica al personal de Gestión de Personas (RRHH) sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género - Desarrollar acciones para el acompañamiento de mujeres víctimas de violencia de género. - Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla. 	
Descripción detallada de la medida	En el caso de darse la situación, no computarán como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género.	
Personas destinatarias	Plantilla	

Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPREMASA asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Nº de ausencias o faltas causadas por la violencia de género

8. Aplicación y Seguimiento

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

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

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye al amparo de lo recogido en los apartados de Seguimiento y Evaluación del Plan firmado el **03 de mayo de 2022**, con el cometido de interpretar, revisar, modificar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones que se le atribuyen en el Artículo 3 del presente reglamento y en virtud de lo expresado en el RD 901/2020.

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

En Representación de la Empresa por:

M^{ra} Isabel Priego Alcalá, Auxiliar Administrativa

En Representación de las Personas Trabajadoras por:

Francisco Nieto Rueda, CCOO

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

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

Funciones de la Comisión de Seguimiento:

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

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Establecer un calendario de reuniones periódicas cada dos meses.
- La Comisión podrá establecer el número de reuniones extraordinarias necesarias siempre que las circunstancias lo indiquen.
- Proponer, y en su caso aprobar modificaciones a este reglamento.
- Atender y resolver reclamaciones formuladas por la plantilla de la empresa.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.

- Realizar modificaciones o incluir alguna medida si se detecta la necesidad de hacerlo.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Recibir la información y documentación necesarias, por parte de la empresa, para realizar su labor de seguimiento y evaluación
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzados por cada medida.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan.
- Quienes componen la Comisión, así como las asesorías, están obligadas a respetar la confidencialidad profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

9. Evaluación y Revisión

El seguimiento y evaluación tiene como objetivos:

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

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

- Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
- Cuestionario de Seguimiento.

- Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.
- Modelo de Informe Intermedio y Final de Evaluación.

El órgano responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será la Comisión de Seguimiento, la Dirección de la empresa y la representación de trabajadores/as.

Cronograma del sistema de seguimiento:

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

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	1 Pendiente	1 En ejecución	1 Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		1
	Falta de recursos materiales		1
	Falta de tiempo		1
	Falta de participación		1
	Descoordinación con otros departamentos		1
	Desconocimiento del desarrollo		1
	Otros motivos (especificar)		1
Indicadores de proceso			

Adecuación de los recursos asignados	
Dificultades y barreras encontradas para la implantación	
Soluciones adoptadas (en su caso)	
Indicadores de impacto	
Reducción de desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

CUESTIONARIO DE SEGUIMIENTO

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

[Periodo de referencia]

1. Datos generales
 - Razón social.
 - Fecha del informe.
 - Periodo de análisis.
 - Órgano/Persona que lo realiza.
2. Información de resultados para cada área de actuación
 - Fichas de seguimiento de medidas.
 - Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
3. Información sobre el proceso de implantación
 - Adecuación de los recursos asignados.
 - Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
 - Soluciones adoptadas en su caso.
4. Información sobre impacto
 - Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
 - Cambios en la gestión y clima empresarial.
 - Corrección de desigualdades.
5. Conclusiones y propuestas
 - Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.

- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

MODELO DE INFORME INTERMEDIO Y FINAL DE EVALUACIÓN

1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Comisión/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Baj o	Medi o	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de obtención de resultados esperados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.

- Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].

3. Información sobre el proceso de implantación

	Baj o	Medi o	Alt o
Nivel de desarrollo de las acciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El presupuesto previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Baj o	Medi o	Alt o
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

10. Calendario de Actuaciones

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

Medida	Primer semestre	Segundo semestre	Tercer semestre	Cuarto semestre	Quinto semestre	Sexto semestre	Séptimo semestre	Octavo semestre	Noveno semestre
	01-06/2022	07-12/2022	01-06/2023	07-12/2023	01-06/2024	07-12/2024	01-06/2025	07-12/2025	01-06/2026
M.1									
M.2									
M.3									
M.4									
M.5									
M.6									
M.7									
M.8									
M.9									
M.10									
M.11									
M.12									
M.13									

M.14									
M.15									
M.16									
M.17									
M.18									
M.19									
M.20									
M.21									
M.22									
M.23									
M.24									
M.25									
M.26									
M.27									
M.28									
M.29									
M.30									
M.31									
M.32									

M.33			■		■		■		■
M.34				■		■		■	
M.35				■		■		■	
M.36			■		■		■		■
M.37									
M.38			■		■		■		
M.39			■		■		■		
M.40		■		■		■		■	
M.41		■		■		■		■	
M.42		■		■		■		■	
M.43			■		■		■		■
M.44			■		■		■		■
M.45		■		■		■		■	
M.46		■		■		■		■	
M.47		■		■		■		■	
M.48		■		■		■		■	
M.49		■		■		■		■	
M.50		■		■		■		■	
M.51		■		■		■		■	

M.52									
M.53									
M.54									
M.55									
M.56									
M.57									
M.58									
M.59									
M.60									
M.61									
M.62									
M.63									
M.64									
M.65									
M.66									
M.67									
M.68									
M.69									
M.70									

M.71									
M.72									
M.73									
M.74									
M.75									
M.76									
M.77									
M.78									

11. Procedimiento de Modificación

Incluir en la ficha las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Ficha de Procedimiento de Modificación de Medida XX por Medida XXX	
Motivos:	
Área de actuación	Selección y contratación
Medida	Incluir como criterio de selección de personal la preferencia del sexo infrarrepresentado a igualdad de méritos y capacidades.
Objetivos que persigue	1.1. Equilibrar la participación de mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación.
Descripción detallada de la medida	En los procesos de selección se tomará la decisión de incorporar a mujeres en aquellos puestos donde estas estén infrarrepresentadas siempre que exista igualdad de condiciones y méritos.
Personas destinatarias	Personal de nuevo ingreso
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsable	Gerencia - Dirección de la empresa. Comisión de Seguimiento y Evaluación
Recursos asociados	Sin coste económico
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de la inclusión de la cláusula de preferencia en el procedimiento de selección. • Número total de procesos de selección realizados. • Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.

ALGOVIA
DENCHES
JUAN
CARLOS - DNI
05377949C

Firmado digitalmente por
ALGOVIA DENCHES
JUAN CARLOS -
DNI 05377949C
Fecha: 2022.05.20
14:14:07 +02'00'

PRIEGO
ALCALA
MARIA
ISABEL - DNI
30534516S

Firmado digitalmente por
PRIEGO ALCALA
MARIA ISABEL -
DNI 30534516S
Fecha: 2022.05.20
14:22:53 +02'00'

OJEDA
VILLATORO
PATRICIA -
30818498Q

Firmado digitalmente por
OJEDA
VILLATORO
PATRICIA -
30818498Q
Fecha: 2022.05.20
14:26:32 +02'00'

ORTEGA
SERRANO
FEDERICO -
30818403J

Firmado digitalmente por
ORTEGA SERRANO FEDERICO
- 30818403J
Nombre de reconocimiento
(DN): c=ES,
serialNumber=IDCES-308184
03J, givenName=FEDERICO,
sn=ORTEGA SERRANO,
cn=ORTEGA SERRANO
FEDERICO - 30818403J
Fecha: 2022.05.20 14:40:38
+02'00'

José María
Álvarez
Avilés

Firmado digitalmente por
José María
Álvarez Avilés
Fecha: 2022.06.20
08:57:40 +02'00'

NIETO
RUEDA
FRANCISCO
- 30197769B

Firmado digitalmente
por NIETO
RUEDA
FRANCISCO -
30197769B
Fecha:
2022.05.25
14:20:35 +02'00'

IZQUIERDO
JURADO
MAXIMIAN
O -
19844781J

Firmado digitalmente por
IZQUIERDO JURADO
MAXIMIANO - 19844781J
Nombre de reconocimiento
(DN): c=ES,
serialNumber=IDCES-1984478
1J, givenName=MAXIMIANO,
sn=IZQUIERDO JURADO,
cn=IZQUIERDO JURADO
MAXIMIANO - 19844781J
Fecha: 2022.06.20 18:38:09
+02'00'

LOPEZ MOSCOSO
JUAN JOSE -
30457631L

Firmado digitalmente
por LOPEZ
MOSCOSO
JUAN JOSE -
30457631L
Fecha:
2022.06.27
11:54:17 +02'00'

