

Plan de igualdad 2022-2026



ÍNDICE

n	Introd	ucción	2
п		le Igualdad LIMPOSAM 2022-2026:	
	0	Finalidad	6
	. 0	Aplicación y vigencia	6
	0	Estructura del Plan de igualdad	
	0	Objetivos específicos	8
	0	Estrategia de implantación, evaluación y seguimiento	13
		 Agentes 	
		Personas destinatarias	
		Metodología	
		 Acciones a llevar a cabo en LIMPOSAM en el periodo 2022- 	
		2026	14
6		♦ ACCIONES PROPUESTAS:	
	1	Área de aplicación.	
11	7	Personas destinatarias.	
V		Responsables.	
		Antecedentes y carencias.	
		> Actuaciones.	
		➢ Plazos.	
		> Indicadores de seguimiento.	
		Calendario y resumen de actuaciones3	7
		Indicadores de seguimiento y evaluación	3
m (Consid	eraciones finales4	5

o Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Hope of

Anexos

1

A. INTRODUCCIÓN

La igualdad de género es un derecho recogido en la Constitución y, concretado en la Ley Orgánica 3/2007, responde al principio jurídico universal de igualdad de oportunidades.

Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se define el Plan de Igualdad como "un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo".

Con el diseño y puesta en marcha del presente Plan de igualdad, el objetivo de la Empresa de Limpiezas Municipales y Parque del Oeste, S.A.M., (en lo sucesivo **LIMPOSAM**) es lograr la igualdad de oportunidades no sólo a nivel teórico y normativo, sino de forma real entre todos los hombres y mujeres dentro de la organización.

Las empresas han comprobado que la implantación de un plan de igualdad es un instrumento válido que contribuye, entre otros muchos **beneficios**, al aprovechamiento del potencial y las capacidades de todas las personas trabajadoras, aumenta la motivación y el compromiso con el trabajo, significa atracción y retención del talento y, sobre todo, contribuye a que hombres y mujeres sean valorados justamente por sus capacidades, eliminando cualquier discriminación por razón de sexo.

Además, la igualdad de oportunidades en las empresas hace posible la equiparación más justa entre las personas que forman parte de la empresa, consolida su cultura y ayuda a mantener una buena imagen corporativa.

Así, para poder establecer un plan de igualdad, es necesario realizar previamente un diagnóstico de la situación dentro de la empresa que permita conocer en qué situación se encuentra la compañía en materia de igualdad de oportunidades. De este modo, a partir de este estudio cualitativo y cuantitativo completado de Septiembre a Noviembre de 2021 para LIMPOSAM se pudo obtener información actualizada que ha permitido identificar aquellos aspectos de la organización que convendría mejorar para alcanzar la igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres entre Enero 2022 a Enero 2026.

¿Por qué hablar de igualdad?

Los datos confirman que las empresas que llevan a cabo planes de igualdad mejoran su organización y la eficacia de su gestión de recursos humanos. Esto repercute directamente en la calidad del trabajo y en los beneficios económicos de las empresas.

Hoy en día, un proyecto empresarial de calidad debe tener en cuenta la igualdad de oportunidades de todas las personas trabajadoras que constituyen y enriquecen sus centros de trabajo, porque:

The state of the s

My Amon

1. LA IGUALDAD ES UN DERECHO.

La igualdad de oportunidades es un derecho relativamente nuevo en España, que nace con la democracia y la aprobación de la Constitución y que ha propiciado importantes cambios sociales y culturales. La Constitución, en su artículo 14, afirma que hombres y mujeres son iguales ante la ley.

La igualdad de oportunidades es un principió jurídico universal cuya aplicación resulta necesaria y positiva tanto para la empresa como para la sociedad, que se consolida día a día.

2. EXISTE UN MARCO LEGAL PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (LOIEMH) mediante la eliminación de la discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida y, especialmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. En el ámbito laboral, propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT) o los sindicatos mayoritarios según el RD 901/2020.

Además, el Real Decreto 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, modifica el artículo 45.2 de la citada ley, por el que en el caso de las empresas de cincuenta o más personas en plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que será obligatorio y deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

La aplicación de esta Ley supone el marco perfecto para reflexionar y analizar las políticas de recursos humanos que se desarrollan en las empresas, así como para poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios y una repercusión positiva en todos los ámbitos de la entidad. Se debe incluir la igualdad de trato y oportunidades como una prioridad dentro del Plan Estratégico de la compañía, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

empresa.

Hereny Co My

Por otra parte, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, incluye el principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor. El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras. Así, las empresas que realicen un Plan de Igualdad deberán incluir una auditoría retributiva.

3. TODAVÍA LAS ESTADÍSTICAS HABLAN DE DESIGUALDAD.

Las encuestas a nivel nacional revelan:

- Sigue existiendo mayor precariedad y mayores dificultades para las mujeres en su acceder al mercado laboral.
- Los contratos a tiempo parcial son empleados en mayor medida para contratar a las trabajadoras.
- Persiste la brecha salarial entre mujeres y hombres, siendo ésta más acusada en el caso de los cargos directivos. En la actualidad esta brecha salarial es del 23% en España.
- Las mujeres con formación superior abandonan en cuantía muy superior su profesión siendo la conciliación de vida personal, familiar y laboral uno de los motivos fundamentales.

4. RESULTA NECESARIO COMBATIR LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.

Las ideas preconcebidas y creencias infundadas de que las mujeres y hombres no "pueden" ejercer determinados oficios, originadas en falsas suposiciones, se convierten en creencias comúnmente aceptadas en la sociedad sobre cómo han de ser y comportarse mujeres y hombres. Algunos ejemplos de ello pueden ser: "la maternidad impide a las mujeres centrarse en su trabajo", "los hombres que muestran sus sentimientos no poseen fortaleza para desempeñar puestos de responsabilidad", "a las mujeres se les da mejor hacer trabajos minuciosos y rutinarios".

Ante esta situación, un plan de igualdad que incluya acciones positivas en la empresa puede ser un buen antídoto contra los estereotipos de género.

5. SE NECESITA DERRIBAR BARRERAS DE DISCRIMINACIÓN INDIRECTA.

Ejemplos de ello es el uso del lenguaje sexista. Éste influye de forma sutil en la valoración que hacemos de los trabajadores y trabajadoras.

De igual modo, cabe señalar la gestión del tiempo. En muchas ocasiones, el trabajo todavía se organiza sin tener en cuenta la vida personal y familiar de los trabajadores: horarios interminables, reuniones una vez terminada la jornada, entre otros, cuando una debida gestión del tiempo en la jornada laboral repercute en un mayor rendimiento.

The state of the s

SO My Hours

4

6. LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL ES FUNDAMENTAL.

Cada vez las personas somos más conscientes de la necesidad de hacer compatibles nuestra vida personal y profesional. Se trata de ganar en calidad de vida a la vez que mejorar en eficacia y eficiencia dentro de la empresa, lo cual es conocido como el denominado el salario emocional, incentivo cada vez más valorado en la elección de un empleo. Debemos recordar que la conciliación no es un lujo, es una necesidad social.

7. LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES FORMA PARTE DE LOS VALORES DE LAS EMPRESAS SOCIALMENTE RESPONSABLES.

Cada vez son más las empresas que se esfuerzan por realizar su trabajo de forma ética y responsable. Son conscientes de que sus actuaciones tienen consecuencias importantes en aspectos fundamentales para el desarrollo social y el medio ambiente. Por esta razón, incorporan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como clave estratégica de su organización y se preocupan de que forme parte de su identidad corporativa.

8. LA IGUALDAD SIGNIFICA ATRACCIÓN Y FIDELIZACIÓN DEL TALENTO.

Probablemente un aspecto muy importante en la gestión de recursos humanos en la empresa es evitar la conocida fuga de talento. La Ley subraya la importancia de aplicar medidas de conciliación y flexibilización del tiempo, que no sólo evitan la pérdida de capital humano, sino que ayudan a captar y fidelizar a personas clave, que responderán con la mejor versión de sí mismos ante un trato respetuoso que tenga en cuenta su valía personal y responda ante su realidad personal y familiar.

9. EXISTE UN MARCO LEGAL DE PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, regula las diferentes medidas y reconoce los derechos que en ella se contienen, entre ellos los que se refieren a materia laboral y de Seguridad Social, a cualquier mujer que esté sufriendo o haya sufrido algún acto de violencia de género.

Por ello, las empresas deben considerar este eje como un factor de incidencia en su política de responsabilidad social, facilitando protección a aquellas personas trabajadoras víctimas de violencia de género, así como establecer con claridad el principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres en toda la organización.





TO A





1. FINALIDAD

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres resulta para **LIMPOSAM** un ámbito por el que trabajar en la medida de sus posibilidades como empresa socialmente responsable, y es por ello que se ha abordado la elaboración de este Plan de Igualdad como una ocasión de mejora en colaboración con sus trabajadores.

La finalidad principal de este Plan de Igualdad es continuar mejorando el camino hacia la equidad que la empresa venía desarrollando de forma espontánea e intrínseca dentro de la organización.

La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone, no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y el cómo, sino también la posibilidad de evaluar, una vez acabado su periodo de vigencia, el grado de cumplimiento del plan alcanzado por sus responsables.

2. APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad de LIMPOSAM tiene un periodo de vigencia de 4 años, a contar desde su firma, es decir, desde el 13 de enero de 2022 a 12 de enero de 2026 y su ámbito de aplicación será para el centro o centros de trabajo que la empresa tenga o pueda tener establecidos en el ámbito municipal.

Del mismo modo, este Plan ha sido negociado entre empresa y los miembros de Comité de empresa elegidos al efecto, bajo el principio de buena fe y con el objetivo claro de trabajar por la igualdad real dentro de la empresa.

3. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Como se ha mencionado anteriormente, este Plan de Igualdad tiene su razón de ser en una serie de **ÁREAS DE MEJORA**¹ detectadas durante la fase previa de diagnóstico:

ÁREA 1. Organigrama y cultura organizacional

El conjunto de actuaciones destinadas al refuerzo de este ámbito de la organización tendrá como <u>objetivos generales:</u>

 Incorporar el principio de igualdad adquirido por la entidad de forma explícita dentro de la estrategia de esta.

¹ Áreas alineadas a las materias de diagnóstico y trabajo en los planes de igualdad recomendadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo y RD 901/2020.

Mejorar la distribución de sexos de la plantilla.

ÁREA 2. Comunicación Corporativa y Sensibilización (Cliente interno, externo y stakeholders)

Se detecta que deben establecerse acciones relacionadas con la difusión del compromiso con la equidad de la empresa a todos los niveles de la misma: ascendente, descendente y horizontal.

Del mismo modo, deben comunicarse las medidas y actuaciones incluidas en el plan y que son de interés para la plantilla, como el caso de los protocolos de embarazo, acoso o de protección a las personas víctimas de violencia de género.

La figura de cliente/a interno/a de LIMPOSAM, incluye a todo el personal que forma parte de la compañía, incluyendo a colaboraciones externas y subcontratas.

La clientela externa de la entidad son aquellas personas consumidoras finales de los servicios que la misma ofrece.

En cuanto a los stakeholders, son todos aquellos agentes externos claves en el funcionamiento de la organización (proveedores, socios...) que se ven afectados de forma directa o indirecta por las decisiones que toma la empresa y viceversa.

El objetivo de esta área reside en que la perspectiva de género sea asumida por toda la organización y compartida de igual manera por el personal externo colaborador y clientela externos; por todo ello, se propondrán actuaciones que faciliten su conocimiento y afinidad con la misma.

ÁREA 3. Selección, Contratación y Promoción Interna

El objetivo de esta área es garantizar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección y promoción interna de la compañía, así como velar por disminuir los posibles casos de segregación vertical y horizontal que se puedan dar dentro de LIMPOSAM.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación y clasificación profesional fomentando el equilibrio entre mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación.

Del mismo modo, se persigue equilibrar aquellos departamentos, niveles jerárquicos o puestos donde las mujeres se encuentran infrarrepresentadas, promoviendo y mejorando así el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.

ÁREA 4. Formación

No presentando el acceso a la formación elementos discriminatorios dentro de la organización, se plantean acciones formativas en materia de igualdad para toda la plantilla para que la capacitación en dicha materia sea una realidad, así como la formalización del

Ting

Nagar Lucsa proceso de detección de necesidades y asignación de actividades formativas a todo el personal, incluyendo acciones formativas en materia de igualdad.

ÁREA 5. Conciliación de vida personal, familiar y laboral

En esta dimensión se recogen acciones para seguir mejorando en las medidas de conciliación que LIMPOSAM ya ofrece a todos sus trabajadores/as, reduciendo o eliminando así posibles obstáculos para el desarrollo profesional de estas personas, así como fomentar la corresponsabilidad entre ambos sexos.

ÁREA 6. Retribución, Valoración de Puesto de Trabajo y Auditoría Retributiva

Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor, manteniendo el registro salarial actualizado, y realizando una Valoración de puestos de trabajo junto con la auditoria salarial, solventando los posibles desequilibrios que se puedan producir por razón de sexo.

ÁREA 7. Protocolo de acoso laboral, sexual y /o por razón de sexo y protocolo de Embarazo

Se plantean medidas para protocolizar situaciones internas que puedan ocurrir y que están relacionadas directamente con la no discriminación: casos de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo y embarazos.

ÁREA 8. Violencia de Género

Se introduce esta área de actuación en el Plan de Igualdad de la empresa, con el objetivo de prestar apoyo en el ámbito laboral a las personas trabajadoras de la empresa que sean víctimas de violencia de género, en cumplimiento y aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Se definen acciones para mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Una vez iniciado este proceso de realización de diagnóstico y elaboración del Plan de Igualdad de LIMPOSAM se plantean como objetivos específicos a conseguir para esta organización.

Objetivos específicos área 1: Organigrama y cultura organizacional.

- La incorporación de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres dentro de la estrategia empresarial.
- Promover el principio de equidad y no discriminación entre las personas que conforman la plantilla, personal externo colaborador y clientes externos.
- Asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias directas o indirectas por razón de sexo.

The state of the s

AND Front

- Objetivos específicos área 2: Comunicación Corporativa y Sensibilización.
 - o Mejora de la comunicación interna, adquiriendo perspectiva inclusiva.
 - Revisar documentos, web, imágenes, textos y comunicaciones tanto a nivel interno como externo para asegurar y garantizar que se promueve una imagen igualitaria entre hombres y mujeres por parte de LIMPOSAM.
 - Llevar a cabo acciones de sensibilización en materia de igualdad, así como de fomento de la corresponsabilidad tanto en el ámbito laboral como familiar.
- Objetivos específicos área 3: Selección, Contratación y Promoción Interna:
 - Sensibilizar al personal técnico responsable de los procesos de selección en materia de igualdad.
 - Garantizar el uso de lenguaje e imágenes no sexistas en la publicación de las ofertas de empleo.
 - Realizar las entrevistas personales y pruebas de selección atendiendo únicamente a la adaptación del perfil profesional a la vacante, sin ningún tipo de discriminación sexual, racial, de nacionalidad, de orientación sexual o cualquier otro tipo de discriminación.
 - Garantizar la igualdad de oportunidades de toda la plantilla de postularse a procesos para la promoción interna dentro de la compañía, así como la objetividad y no discriminación en estos procesos.
 - o Reducir la segregación vertical informando y motivando a las mujeres a que participen en los procesos de promoción interna.
- Objetivos específicos área 4: Formación.
 - Sensibilizar y formar de manera específica en igualdad de género a toda la plantilla.
 - Continuar garantizando las mismas oportunidades de acceso a la formación a toda la plantilla.
 - Elaborar un plan de formación anual donde se incluyan las acciones formativas a impartir en la compañía.
- Dbjetivos específicos área 5: Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - Continuar facilitando la **conciliación** de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en LIMPOSAM.
 - o Favorecer la corresponsabilidad sensibilizando e informando a la plantilla de las diferentes medidas que la compañía ofrece a toda la plantilla, que son las siguientes, siendo estas retribuidas:
 - Quince días naturales en caso de matrimonio civil o registro legal de pareja de hecho.
 - Dos días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de accidente o enfermedad graves u hospitalización, el número de días de licencia se aumentará en dos de forma progresiva. Si el

**

Kurad Wh

My Only

trabajador/a necesita hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo se aumentará en dos días.

- En caso de intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se otorgará el día de dicha operación a los familiares que lo soliciten, descontándosele dicho día por el siguiente orden:
 - 1. De los días que le corresponda por hospitalización o enfermedad grave o reposo domiciliario.
 - 2. De los asuntos propios del año en curso.
 - 3. De los asuntos propios del año siguiente.
- Cuatro días en los casos de nacimiento o adopción de hijos. Cuando con tal motivo necesite hacer algún desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cinco días
- Cinco días en los casos de fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si se necesita por tal motivo hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo será de seis días.
- Dos días por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- Hasta seis días de asuntos propios anuales, sometido a las condiciones estipuladas en convenio colectivo.
- Los días 24 y 31 de diciembre del año en curso, con carácter general.
- Por el tiempo necesario para asistir a consultas o tratamientos médicos que coincidan con la jornada de trabajo y no puedan ser realizadas en otro horario, justificándose con posterioridad tal ausencia.
- En los supuestos de parto, la trabajadora, una vez finalizada la baja por maternidad y a continuación de la misma y el trabajador una vez finalizado la baja por paternidad y a continuación de la misma, podrán disfrutar de dos semanas de permiso retribuido.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- En los supuestos de adopción previstos por el artículo 48.4 del ET, el trabajador/a una vez finalizada la baja por adopción y a continuación de la misma, podrá disfrutar de dos semanas de permiso retribuido.
 - En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso retribuido mencionado en el párrafo anterior podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.
- En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, de acuerdo con el art 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, para la

In farent of

And the second

lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones (según condiciones establecidas en convenio).

- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora (según condiciones establecidas en convenio).
- Quien por razones de quarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla (según condiciones establecidas en convenio).
- La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada previsto en los párrafos anteriores, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.
- Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
- Por el tiempo indispensable para acompañar a familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad, enfermos de cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas), a tratamientos de quimioterapia o radioterapia que coincidan necesariamente con la jornada de trabajo y no puedan ser realizados en otro horario, acompañando los justificantes horarios y de parentesco e informes médicos a la solicitud que se presente.
- Facilitar la solicitud y disfrute de permisos no retribuidos al objeto de promover la conciliación de la vida laboral y familiar de la plantilla de LIMPOSAM (podrán mejorarse y ampliarse mediante negociación colectiva). Dichos permisos no retribuidos son:
 - Los trabajadores que hubiesen solicitado días de licencia retribuida por nacimiento de hijos, fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización de un familiar podrán ampliar su permiso dos días más que computarán como días de licencia no retribuida.

- Del mismo modo aquellos trabajadores que antes de iniciar la suspensión de su contrato de trabajo por adopción internacional, lo soliciten por escrito, podrán acogerse a un permiso no retribuido de hasta dos meses, a disfrutar al término de las situaciones antes mencionadas.
- Sometimiento a técnicas de reproducción asistida.
- Hospitalización prolongada por enfermedad grave del cónyuge o de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- Acompañamiento en la asistencia médica de familiares hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- Por estudios o situaciones personales o familiares graves.
- Para empleados/as con hijos menores de 18 años: asistencia a reuniones de coordinación y apoyo escolar.
- Objetivos específicos área 6: Retribución, Valoración de Puesto de Trabajo y Auditoría
 Retributiva.
 - Garantizar la **igualdad retributiva** entre hombres y mujeres.
 - Realizar la Valoración de puestos de trabajo y la auditoría retributiva, con el objetivo de eliminar las posibles diferencias salariales que existan para puestos de trabajo similares.
 - o Revisar, en su caso, la política retributiva para equilibrar los desajustes.
- Objetivos específicos área 7: Protocolo de acoso laboral, sexual y /o por razón de sexo y protocolo de Embarazo
 - Prevenir el acoso laboral, sexual, por razón de sexo y actitudes sexistas o discriminatorias.
 - o Informar a la plantilla de la existencia del protocolo de acoso.
 - Protocolizar las situaciones de embarazo de las trabajadoras de la compañía, tanto a nivel de inclusión en el Plan de PRL como a nivel de comunicación a la plantilla.
- Objetivos específicos área 8: Violencia de Género
 - Prestar apoyo en el ámbito laboral a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género.
 - Preferencia en la solicitud de traslado para ocupar un puesto de categoría equivalente en cualquier plaza vacante en otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante 6 meses.
 - Posibilidad de suspender el contrato durante 6 meses, prorrogables hasta 18.
 - Posibilidad de extinguir su contrato de trabajo, con derecho a desempleo, en los términos previstos por la Ley General de la Seguridad Social.

Eng of the state o

A Augustia

5. ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

5.1 Agentes

La Comisión de Igualdad² es el órgano dentro de **LIMPOSAM** responsable de acordar y velar por la ejecución de las medidas que en este Plan de Igualdad se contemplan, así como de realizar el seguimiento, evaluación y medición del impacto de éstas, proponiendo en caso de necesidad nuevas acciones positivas en su objetivo de mejora continua.

Este equipo es el responsable de disponer y priorizar a lo largo del tiempo las acciones y medidas a trabajar, tanto en este plan como en sus posteriores actualizaciones. También este grupo de trabajo ha de determinar qué personas son responsables de la ejecución de cada una de las medidas, qué colaboración técnica externa es necesaria y, en definitiva, liderar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el seno de la organización.

Así mismo, la Comisión debe establecer un calendario periódico de reuniones, además de las convocatorias extraordinarias que se produzcan cuando se considere necesario. De manera sintetizada, las funciones de La Comisión de Igualdad son, principalmente:

- Impulsar la ejecución de las medidas que contemple el actual Plan de Igualdad definitivo aprobado por la misma, en tiempo y forma.
- Realizar el seguimiento, evaluación y revisión periódica del presente Plan de Igualdad.
- Identificar futuras necesidades de la plantilla y traducirlas en nuevos objetivos y actuaciones de la empresa en materia de igualdad.
- Ser un órgano preventivo, de ejecución, de evaluación y correctivo.
- Prestar asesoramiento a todas las personas de la compañía.
- Ser vehículo de comunicación y de fomento de la participación para con las personas trabajadoras.

Para la implantación del Plan de Igualdad, el grupo de trabajo seguirá las pautas desarrolladas dentro del mismo y contará con la información sobre cada una de las medidas que sobre ellas se expone.

5.2. Personas destinatarias

El conjunto de acciones que se presentan en el Plan de igualdad, están destinadas a:

- Clientes internos de la compañía, integrados por:
 - Todas las personas que forman la plantilla de LIMPOSAM.
 - Personal colaborador y subcontratas, entendiéndose como parte de este colectivo a aquellos hombres y mujeres que, aun no formando parte de la plantilla de la organización, trabajen para la citada empresa a través de relaciones colaborativas.
- Clientes externos, siendo las personas usuarias finales de los servicios de LIMPOSAM.
- Stakeholders externos. Todos aquellos agentes externos claves en el funcionamiento de la organización (proveedores, socios...) que se ven afectados de forma directa o indirecta por las decisiones que toma la empresa y viceversa.

Creada según el RD 901/2020.

13





5.3. Metodología

Tras los resultados obtenidos con el diagnóstico de la situación de igualdad en la empresa, a través del análisis de documentación y entrevistas con el Departamento de Recursos Humanos de LIMPOSAM, se propone, en vista de las carencias y oportunidades de mejora observadas, una serie de actuaciones a ejecutar en el corto, medio y largo plazo para continuar con el impulso en materia de igualdad comenzado por la organización.

La metodología que subyace en esta propuesta de medidas consiste en:



🚁 Seleccionar Áreas de mejora: DÓNDE

Planificar e indicar acciones concretas en las secciones más interesantes y factibles para la empresa hasta la fecha, y para las que se han detectado mayores brechas de mejora.



🢑 Antecedentes y carencias detectadas: POR QUÉ

Problemas detectados a partir del estudio total del proyecto durante la fase de diagnóstico: encuesta, reuniones, análisis de documentación...etc.

Establecer medidas y acciones: CÓMO

Asignar personas responsables, si así se estimase, actuaciones y plazos para la ejecución de las medidas propuestas.



Calendario de actuaciones: CUÁNDO

Cada acción planteada en el Plan de Igualdad guarda una secuencia lógica y se encuentran distribuidas en el corto y medio plazo para LIMPOSAM, para el periodo 2022-2026.

5.4. Acciones a llevar a cabo por LIMPOSAM en el periodo 2022-2026:

-SECCIÓN 1-	Comisión Negociadora de Igualdad y Comisión de Seguimiento y Evaluación
ÁREA	Organigrama y cultura organizacional.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
RESPONSABLES	Recursos Humanos, Comisión Negociadora de Igualdad y Comisión de Seguimiento y Evaluación.
RECURSOS HUMANOS Y	30 HORAS laborales dedicadas a mantener reuniones por parte de ambas comisiones y redactar los documentos

MATERIALES	con la información que se transmitirá a la plantilla.
ANTECEDENTES Y CARENCIAS	El diagnóstico con perspectiva de género de LIMPOSAM muestra que la Comisión Negociadora de Igualdad se encuentra formada por los miembros del Comité de empresa elegidos al efecto, con el objetivo de negocia tanto el diagnóstico como el plan de igualdad. Tanto la existencia de esta comisión, así como su finalidad método de contacto y personas que la forman, entre otros deberá ser comunicada de manera oficial a toda la plantilla. Por otra parte, se decide formar una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan, que estará formada por los mismos miembros que forman actualmente la
	Comisión negociadora. Esta Comisión tendrá su propio reglamento de funcionamiento y se creará a partir de la firma del Plan por parte de la Comisión Negociadora.
ACTUACIONES	 1.1 Definir la misión, funciones y ámbitos de actuación de la Comisión de seguimiento. 1.2 Asignar las funciones y roles de cada uno de su
	miembros.
	1.3 Establecer un calendario de reuniones periódico mensual para la comisión negociadora hasta la firma del plan y semestral para la comisión de
	seguimiento y evaluación. 1.4 Determinar los objetivos a llevar a cabo por este
	equipo de forma semestral, medir su consecución y dar a conocer esta información a toda la plantilla.
	1.5 Redacción y publicación de un documento corporativo que recoja: misión, funciones responsabilidades y objetivos de la Comisión de
	lgualdad y sus integrantes; así como el método conveniente de contacto.
	1.6 Reflejar todas las actuaciones y acuerdos, tanto de la Comisión Negociadora como de la de seguimiento y evaluación a través de actas de reuniones y por medio de la elaboración de una

	memoria anual.
PLAZOS	Primer semestre de 2022 y durante la vigencia del plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Implantación y comunicación a la plantilla de la Comisión Negociadora y de Seguimiento de LIMPOSAM.
	 Redacción y alcance del documento que recoge: Acta de constitución de la Comisión. Misión, funciones y objetivos de la Comisión de Igualdad. Funciones y roles propias de cada integrante del equipo.
	 Sistema de trabajo y fórmula de contacto. Número de reuniones mantenidas al año por la Comisión y sus actas. Número de actuaciones del Plan de Igualdad ejecutadas en tiempo y forma. Número de consultas atendidas por este órgano. Número de colaboradores de la Comisión de Igualdad, por sexo, así como número de intervenciones.

-SECCIÓN 2-	Transversalidad de género en la cultura y gestión empresarial
ÁREA	Organigrama y cultura organizacional. Comunicación Corporativa y Sensibilización (Cliente interno, externo y stakeholders).
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla, personal colaborador, clientes externos y stakeholders.
RESPONSABLES	La Comisión de Igualdad y Recursos Humanos.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	 Personal del departamento de Recursos Humanos y Jurídico. Cartelería, tablones de anuncios y otros canales de



	comunicación de los que disponga la Entidad.
ANTECEDENTES Y CARENCIAS	La responsabilidad formal que la Dirección de LIMPOSAM ha adquirido en este campo no se encuentra reflejada de forma expresa en la misión, visión y valores de la entidad ni en otras publicaciones corporativas de interés dirigidas o su cliente interno, externo y personal colaborador, de forma homogénea.
ACTUACIONES	 2.1. Revisar la misión, visión y valores de manera que quede patente en los mismos el compromiso expreso de la organización con respecto al principio de igualdad de trato y oportunidades. 2.2. Replantear en la medida que sea necesario aquellos enunciados corporativos dirigidos a la plantilla que de igual modo no reflejan en la actualidad este compromiso adquirido por la compañía, así como la propia existencia del Plan de Igualdad: manual de bienvenida, código ético, entre otros comunicados. 2.3. Elaborar campañas en materia de igualdad, que reflejen el ideario de LIMPOSAM, en cuanto a la igualdad de oportunidades y darles visibilidad de forma que sirvan de sensibilización y de referente en lo relativo al comportamiento ideal que se espera de su personal (interno o colaborador), clientes externos y proveedores en este aspecto; pudiendo generar una identidad propia del proyecto y fomentando la participación de todas las personas trabajadoras en estas iniciativas, de modo que se genere un producto donde todas ellas puedan verse reflejadas. Algunos ejemplos: Campaña Día de la mujer (08 de marzo) Campaña Día contra la violencia de género (25 de noviembre) Decálogo de igualdad LIMPOSAM. 2.4. De forma similar, reformular los acuerdos escritos
	de colaboración que LIMPOSAM, plantea a proveedores y terceros, de modo que se recoja y

	declare su compromiso por la igualdad hacia el exterior.
PLAZOS	Primer semestre de 2022 y durante la vigencia del plan
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	 Existencia de una misión, visión y valores con perspectiva de género en LIMPOSAM. Número de enunciados corporativos elaborados y/o modificados incluyendo el compromiso con la igualdad.
	 Número de iniciativas llevadas a cabo para la socialización del principio de igualdad. Existencia de una identidad propia del proyecto de igualdad (gráfica y/o eslogan).
	 Número de medios utilizados para la difusión de todo lo anterior: papel, mailing, web, y su alcance (nº de visitas, visualizaciones, descargas, entre otros). Número de personas implicadas en las distintas actuaciones de este bloque, por sexo.
	Número de reconocimientos externos recibidos a la labor en materia de igualdad por parte de la empresa.

-SECCIÓN 3-	Selección, Contratación y Promoción interna
ÁREA	3. Selección, Contratación y Promoción Interna
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla y candidatos/as que apliquen a ofertas de empleo.
RESPONSABLES	La Comisión de Igualdad y Recursos Humanos.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	 Personal del departamento de Recursos Humanos. Bases de datos, informes estadísticos, webs de publicación de ofertas de empleo, web de LIMPOSAM. 5 horas de formación para la eliminación de sesgos de género en los procesos de selección.

All Joseph Market Marke

	Sala de formación (en caso de ser presencial) y/o equipos informáticos (caso de ser virtual).
ANTECEDENTES Y CARENCIAS	LIMPOSAM posee una distribución actual de la plantilla por sexos poco equilibrada. Así, de forma general, el 80% del personal de la empresa son mujeres y el 20% son hombres. En cuanto a estratos profesionales, la composición de los departamentos de Dirección-Gerencia, Jurídico-Contratación y transparencia y Parque del Oeste es exclusivamente masculina. En cuanto a contratación, el 53% de la plantilla se encuentra contratada a través de contrato indefinido. Finalmente, hay que señalar que el 100% del total de incorporaciones del último año fueron mujeres.
ACTUACIONES	 3.1. Aunque LIMPOSAM, al ser empresa pública, en sus procesos de selección se rige por lo regulado en la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, es recomendable revisar y garantizar que los protocolos de selección, evaluación y promoción interna de LIMPOSAM se encuentran diseñados bajo la perspectiva de género, con el objetivo de garantizar su objetividad, equidad, eficiencia y transparencia; debiendo contemplar en líneas generales: Creación del perfil de oferta de acuerdo con los perfiles de puestos actualizados con los que cuenta LIMPOSAM.
	 Métodos de publicación de la oferta (a través de la web de la empresa, a través del Boletín Oficial de la Provincia de Málaga, a través de la web del IMFE y, en ocasiones a través de la web de un conocido diario local). Revisar que en la publicación de la oferta se incluye la cláusula de igualdad por la que se regirá todas las fases del proceso de selección. Determinar el valor o la puntuación que ocupará en la decisión final la/s entrevista/s,

Elaboración de informes tipo sobre los puntuaciones candidatos finalistas con objetivas. Elaborar estadísticas desagregadas por sexo del nº de candidatos/as que aplican a cada oferta, así como el registro de los que superan cada fase. 3.2. Sensibilizar en materia de igualdad a las personas responsables de los procesos de selección, impartiendo píldoras formativas por personal experto en igualdad, con el objetivo de garantizar la cláusula de igualdad y garantizar la objetividad de los procesos, basándose en la valoración y adecuación de perfiles profesionales técnica y competencialmente adecuados para la vacante, sin ningún tipo de discriminación. 3.3. Facilitar al personal que se encuentra disfrutando de permisos de maternidad/paternidad, reducción de jornada, lactancia o excedencias por cuidado de personas, la información necesaria para darles la posibilidad participar en los procesos de promoción interna (designación directa por parte de la empresa) que se produzcan en la compañía durante esos períodos, con el objetivo de garantizar el acceso igualitario a todas las personas de la plantilla independientemente de sus circunstancias personales o familiares. Segundo semestre de 2022 Plazos Revisiones y modificaciones del Protocolo de selección, INDICADORES DE de la empresa. SEGUIMIENTO Número de iniciativas llevadas a cabo en favor del incremento de la paridad en el sector y en la propia empresa. Existencia de un desarrollo de estadísticas de personal con perspectiva de género, referidas especialmente a

prueba/s... etc.

las diferente	s e	etapas	de	los	proces	sos	de	selecc	ión
contratación	١,	bajas	У	pro	omoció	n,	vig	ilando	SU
progresión	у.	velar	ndo	р	orque	la	1 (distribuc	ciór
hombres/muj	jere	es esté	equi	libro	ada.				

- Nº de píldoras formativas impartidas a las personas responsables de los procesos de selección.
- N° de personas desagregadas por sexos que postulan a promociones internas disfrutando de los mencionados permisos.

-SECCIÓN 4-	Formación
ÁREA	4. Formación.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
RESPONSABLES	La Comisión de Igualdad y Recursos Humanos.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	 60 horas de formación en igualdad por empresa externa o por parte de la Comisión de igualdad (realizada en diferentes grupos debido al grueso de la plantilla). 15 horas de análisis y comprobación del impacto de esa formación en la plantilla. Salas de formación(en caso de ser presencial) y/o equipos informáticos (en caso de ser virtual).
ANTECEDENTES Y CARENCIAS	Hasta el momento, LIMPOSAM por tener diferentes turnos de trabajo al mayor grueso de la plantilla, no ha proporcionado formación genérica en materia de igualdad a toda la plantilla.
ACTUACIONES	4.1. Programar formaciones en igualdad anuales para todas las personas trabajadoras, siendo éstas impartidas por miembros de la Comisión de Igualdad o por parte de un equipo externo. Estos talleres deben tener una duración recomendada de 30'-45' y desarrollarse de forma

Magp

presencial, en la medida de lo posible. 4.2. Comprobar la satisfacción de los trabajadores y trabajadoras tras la formación a través de un cuestionario de calidad. 4.3. Analizar si los talleres han despertado cambios de hábitos o comportamientos a través de la observación, pudiendo complementarse con la creación y envío de una encuesta. El periodo deseable de evaluación sería pasados 3 meses desde la formación. 4.4 Elaborar un Plan de Formación Anual, de modo que se aseguren oportunidades de capacitación y desarrollo a toda la plantilla. **PLAZOS** Primer semestre de 2023 y durante la vigencia del plan Número de talleres celebrados y de personas INDICADORES DE beneficiadas, por sexo. **SEGUIMIENTO** Grado de satisfacción en cuanto a esta actuación. Existencia de hábitos o comportamientos mejorados tras esta actuación. Número de acciones formativas genéricas llevadas a cabo. Número de trabajadores/as que han recibido formaciones específicas necesarias para el desarrollo de su trabajo diario.

-SECCIÓN 5-	Conciliación familiar, personal y profesional		
ÁREA	5. Conciliación de vida personal, familiar y laboral.		
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.		
RESPONSABLES	La Comisión de Igualdad y Recursos Humanos.		
RECURSOS	Personal del departamento de Recursos Humanos.		

	the company of the property of the second
HUMANOS Y MATERIALES	 Encuesta, 3 horas para el diseño de la misma y 20 horas para análisis de resultados. Documento con medidas de conciliación disponibles, así como 20 horas para la elaboración del mismo y difusión a la plantilla. Canales de comunicación de la entidad.
ANTECEDENTES Y CARENCIAS	LIMPOSAM se rige en estos momentos por las medidas de conciliación siguientes: horario flexible en puestos de oficina, teletrabajo derivado por la pandemia generada por COVID-19, jornada intensiva en puestos de oficina, los días 24 y 31 de diciembre no son laborables y la percepción de diversas prestaciones sociales establecidas en el convenio colectivo de aplicación. El desarrollo de este tipo de medidas supone mejoras importantes en el ciarcicio de la corresponsabilidad y la
	importantes en el ejercicio de la corresponsabilidad y la disminución de la rotación. En los últimos 3 años, únicamente 29 personas han causado baja definitiva en LIMPOSAM y todas ellas han sido por jubilación de las personas trabajadoras. Finalmente, hay que mencionar que el 23% de la plantilla actual posee una antigüedad de 1 a 3 años en la organización.
ACTUACIONES	5.1 Realizar una revisión de las medidas de conciliación
	actuales de la organización, junto con la colaboración de sus personas trabajadoras. Esta colaboración podría hacerse a través de un cuestionario que recogiese información sobre los siguientes parámetros de conciliación:
	 Nuevas medidas de interés para las personas trabajadoras diferentes a las ya existentes y que cubran la aparición de nuevas necesidades de conciliación derivadas de la crisis sanitaria del Covid-19. Mejoras en los mecanismos laborales existentes de apoyo a posibles víctimas de violencia de
	género. Otras medidas de apoyo y desarrollo personal.

	 5.2 Recopilar en un documento único todas las medidas de conciliación que se encuentran a disposición de la plantilla de LIMPOSAM junto con la delimitación necesaria para su disposición. 5.3 Facilitar el acceso a este documento para aquellas personas trabajadoras que quieran consultarlo de forma independiente. 5.4 Llevar a cabo campañas de sensibilización que fomenten la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
PLAZOS	Primer semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	 Existencia de un documento que recoja la totalidad de las medidas de conciliación existentes en la empresa. Número de medidas introducidas por encima de convenio. Número de personas implicadas en el estudio previo, por sexo. Número de trabajadores que accedan a este documento y a las nuevas medidas implantadas, por sexo. Mejora de los índices de corresponsabilidad, en términos del nº de hombres y mujeres de la compañía con hijos y otros familiares a cargo que hacen un uso compartido de las medidas de conciliación disponibles, consiguiendo ambo sexos un mayor equilibrio entre

-SECCIÓN 6-	Valoración de puestos de trabajo, registro y auditoria salarial.
ÁREA	6. Retribución, Valoración de Puestos de trabajo y auditoría salarial.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.

RESPONSABLES	Dirección y Recursos Humanos.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	 Personal del departamento de Recursos Humanos. Herramienta VPT, Herramienta Registro retributivo Informe auditoria. 50 horas de trabajo aproximadamente para la realización de análisis.
ANTECEDENTES Y CARENCIAS	Actualmente la empresa dispone de una política retributiva marcada por el convenio colectivo de aplicación, para la estructura de puestos de trabajo existente en LIMPOSAM y según un análisis de salarial del mercado realizado por una consultora externa. De hecho en el art 25 del convenio colectivo viene expresamente recogido que el trabajo realizado por el personal femenino tendrá idéntica retribución que el personal masculino para trabajos de igual clase y rendimiento. Se ha llevado a cabo el registro salarial según lo marcado por el RD 902/2020, y cuyos resultados han puesto de manifiesto que la brecha de la media total de retribución en la compañía es de 7% y cuya diferencia es en favor de los hombres. Según el RD 902/2020, para la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, es necesario realizar una valoración de puestos de trabajo, así como llevar un registro salarial y realizar una auditoría retributiva, medidas de aplicación de urgencia en este plan de igualdad.
ACTUACIONES	 6.1. Realizar un estudio de Valoración de Puestos de Trabajo. 6.2. Actualizar el registro salarial y realizar una auditoría retributiva.
PLAZOS	Primer y segundo semestre de 2022



INDICADORES DE SEGUIMIENTO	 Estudio de VPT, equidad interna y competitivido externa retributiva. Número de revisiones aplicadas a la política retributiva. 	
	actual de LIMPOSAM en caso de encontrar desajustes salariales sin justificar.	

0-0016	
-SECCIÓN 7-	Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso
	laboral, sexual y/o por razón de sexo
ÁREA	7. Protocolo de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo
	y protocolo de embarazo.
PERSONAS	Toda la plantilla, personal colaborador y stakeholders.
DESTINATARIAS	
RESPONSABLES	La Comisión de acoso, formada por la Coordinadora de
	Prevención de LIMPOSAM y un miembro del Comité de
	empresa, siendo recomendable recibir ayuda legal
	interna o externa.
RECURSOS	Responsable de Recursos Humanos.
HUMANOS Y	Canales de comunicación para la difusión y
MATERIALES	comunicación del protocolo (mail, tablón de anuncios)
	6 horas de formación sobre acoso a la Comisión de
	igualdad.
ANTEGERENTEGY	
CARENCIAS	En la actualidad, LIMPOSAM tiene implantado un Protocolo de prevención y actuación de acoso laboral, sexual y/o
CARENCIAS	por razón de sexo (se anexa a este plan). La plantilla na
	recibe anualmente formación de acoso laboral.
	recibe dilodifferire formación de acoso laboral.
ACTUACIONES	7.1. Socialización del citado protocolo, informando a la
	plantilla de forma especialmente clara del
	procedimiento de denuncia ante tales situaciones, así
	como las repercusiones de su activación.
	Sellie las reperessiones de 36 den racion.
	7.2. Formación específica en materia de acoso a la
	Comisión de Igualdad, de forma que conozcan cómo

	anntribuir a la provención de situaciones de sessa esí
	contribuir a la prevención de situaciones de acoso, así
	como adquirir los conocimientos mínimos sobre la
	materia para saber cómo actuar y aplicar el
	protocolo de la compañía dada una situación de tal
	sensibilidad. La figura de asesor/a confidencial debe
	reunir un mínimo de 100h de formación en esta
	materia y en competencias relacionadas:
	comunicación, gestión de conflictos, entre otros.
	7.3 Revisión del protocolo de prevención de acoso
	laboral, sexual y/o por razón de sexo.
PLAZOS	Primer semestre de 2022, segundo semestre 2022 y durante
	la vigencia del plan.
	Existencia y aprobación del protocolo.
INDICADORES DE	 Número de formatos y canales utilizados para su
SEGUIMIENTO	difusión (díptico, pases informativos, píldoras de
	vídeo)
	 Número de personas que accedan a este documento,
	por sexo.
	 Número de denuncias cubiertas bajo el protocolo por
	año.
	 Número de personas formadas en materia de acoso,
	por sexo.

-SECCIÓN 8-	Protocolo para mujeres embarazadas
ÁREA	8. Protocolo de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo y protocolo de embarazo.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
RESPONSABLES	La Comisión de Igualdad y Recursos Humanos, siendo recomendable recibir soporte de PRL-Seguridad y Salud.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	 5 horas de Coordinadora de Prevención 2 horas de reuniones de la Comisión de igualdad Canales de comunicación de la entidad para la difusión y comunicación a la plantilla.

ANTECEDENTES Y CARENCIAS

La empresa sigue las directrices de la Mutua de accidentes con la que trabaja en relación al protocolo de riesgo de embarazo, ya que es ella misma la que determina si se dan los supuestos de riesgo de embarazo. En el art 41 de su convenio colectivo se determina expresamente que a las trabajadoras en situación de embarazo, la Empresa les facilitará un puesto de menor esfuerzo hasta la fecha que marcase la ley para su ocupación en el puesto de trabajo normal y para las trabajadoras con riesgo durante el embarazo a las que no se le pueda dar un puesto de trabajo de menor carga física, se les reducirá su jornada o se les otorgará una ayuda de hasta un máximo del 25% de su jornada de trabajo habitual, en función de la gravedad de su situación.

De otra parte, LIMPOSAM no dispone de una guía de comunicación interna que establezca qué, cuándo y cómo deben comunicar las trabajadoras a la empresa desde que quedan embarazadas hasta el momento en que se produce su plena reincorporación, en aras de velar por su seguridad.

ACTUACIONES

- 8.1. Redacción y socialización de esta guía de comunicación para la trabajadora embarazada, con la principal colaboración de la Coordinadora de Prevención de LIMPOSAM, incluyendo entre otros:
 - o Identificación de riesgos y/o situaciones peligrosas para las trabajadoras por puesto.
 - Eliminación de los riesgos identificados:
 - o Evaluación de los riesgos no eliminados.
 - Establecimiento de la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo.
 - o Establecimiento de medidas preventivas durante el embarazo y la lactancia.
 - Procedimiento deseable de comunicación interna durante todo el periodo de gestación, maternidad y lactancia.

A ANDER

PLAZOS	Segundo semestre de 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	 Existencia de un protocolo de comunicación, prevención y actuación para aquellas mujeres que quedan embarazadas durante su estancia laboral en la empresa. Número de canales utilizados para su difusión. Número de personas que accedan a este documento. Número de embarazadas que se acojan al procedimiento por año.



-SECCIÓN 9-	Violencia de Género
ÁREA	9. Violencia de Género
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.
RESPONSABLES	Recursos Humanos y la Comisión de Igualdad.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	 10 horas de trabajo del personal del departamento de Recursos Humanos. Canales de comunicación con los que cuenta la entidad.
ANTECEDENTES Y CARENCIAS	LIMPOSAM no tiene conocimiento de que entre su plantilla haya personas víctimas de violencia de género. En el artículo 43 de su convenio colectivo se contemplan actuaciones de protección para las personas víctimas de violencia de género, de tal modo que se podrá suspender el contrato por decisión de la persona trabajadora, teniendo derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado. Así mismo, el periodo de suspensión se considera periodo de cotización efectiva. Los dos primeros meses de suspensión, la persona trabajadora tiene derecho a percibir el salario íntegro, y en su caso, las

	prestaciones por hijo/a a cargo.
ACTUACIONES	 9.1. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna establecidos acerca de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, así como de las actuaciones incluidas en el Plan de Igualdad de LIMPOSAM, facilitándoles el acceso y consulta a las mismas a través de la intranet. 9.2. Sensibilizar a la plantilla en materia de violencia de género. 9.3. Facilitar la adaptación de la jornada, cambio de turno o flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género, para que su protección sea real y efectiva. 9.4. Facilitar información acerca de Asociaciones, Ayuntamientos y/o entidades que puedan llevar a cabo el asesoramiento y acompañamiento a personas trabajadoras víctimas de violencia de género.
PLAZOS	Primer y segundo semestre de 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	 Creación del procedimiento de actuación. Número de casos atendidos por año. Número de acciones de comunicación e información llevadas a cabo para tal fin. Número de descargas de los documentos facilitados en la intranet. Número de consultas atendidas por este órgano.
	 Número de solicitudes de cambio de turno, adaptaciones de jornadas o flexibilidad horaria justificando este motivo.

-SECCIÓN TRANSVERSAL 1-	Plan de Comunicación en materia de igualdad
ÁREA	2. Comunicación Corporativa y Sensibilización (Cliente interno, externo y stakeholders).
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla, personal colaborador, clientes internos, clientes externos y stakeholders.
RESPONSABLES	La Comisión de Igualdad, Recursos Humanos.
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	 Personal del departamento de Recursos Humanos. Canales de comunicación con los que cuenta la empresa. Web de LIMPOSAM.
ANTECEDENTES Y CARENCIAS	En LIMPOSAM, S.A.M, actualmente, no se cuenta con un Plan de Comunicación específico destinado a difundir todas las acciones y medidas que desde la empresa se destinan y/o se van a emprender para promover la igualdad (socialización del Plan de Igualdad).
ACTUACIONES	T1. Diseñar un plan de comunicación que recoja los distintos hitos en materia de igualdad alcanzados -o en vías de logro- dentro de la compañía que serán objeto de comunicación, así como su estrategia de difusión. Para la ejecución del plan, se hace necesario el desarrollo de:
	 BRIEFING. Documento que, como inicio de la campaña publicitaria de cada hito objeto de comunicación, defina: Antecedentes y situación de partida. Público objetivo o target: interno y/o externo. Objetivos. Mensaje. Canales de difusión. Calendario (duración fechas de inicio, control y finalización), distinguiendo 3 momentos en relación al hecho: el

de ir siendo narrados a la plantilla y/o externos según proceda. o recursos disponibles. o Indicadores de seguimiento o KPI's. > SEGUIMIENTO de la/s campaña/s. > EVALUACIÓN Y FEEDBACK. T.2. Corregir y fomentar el uso del lenguaje inclusivo en todos los medios y soportes escritos utilizados en la empresa: documentación interno, web, señalética, tablones Además de prestar atención al aspecto fextual, culdar la imagen corporativa que proyecta la empresa, velando por no incurrir en una proyección sexista o estereolipada de la misma a través de sus diferentes fotografías, creatividades entre otros. T.3. Publicar en la web corporativa de LIMPOSAM, que la compañía ha actualizado el Plan de Igualdad aprobado en el año 2012. Para ello, es recomendable elaborar una infografía o resumen ejecutivo del Plan de Igualdad, donde se recojan las principales o más significativas medidas que se incluyen en este documento, con el objetivo de que los clientes externos sean conocedores del compromiso real de UMPOSAM, S.A.M. en materia de igualdad para con su plantilla. PLAZOS Durante la vigencia del plan a Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas). Alcance de cada campaña (visualizaciones, share) Número de medios y canales empleados, por campaña.			de te de
o recursos disponibles. o Indicadores de seguimiento o KPI's. > SEGUIMIENTO de la/s campaña/s. > EVALUACIÓN Y FEEDBACK. 1.2. Corregir y fomentar el uso del lenguaje inclusivo en todos los medios y soportes escritos utilizados en la empresa: documentación interna, web, señalética, tablones Además de prestar atención al aspecto textual, cuidar la imagen corporativa que proyecta la empresa, velando por no incurrir en una proyección sexista o estereotipada de la misma a través de sus diferentes fotografías, creatividades entre otros. 1.3. Publicar en la web corporativa de LIMPOSAM, que la compañía ha actualizado el Plan de Igualdad aprobado en el año 2012. Para ello, es recomendable elaborar una infografía o resumen ejecutivo del Plan de Igualdad, donde se recojan las principales o más significativas medidas que se incluyen en este documento, con el objetivo de que los clientes externos sean conocedores del compromiso real de LIMPOSAM, S.A.M. en materia de igualdad para con su plantilla. PLAZOS Durante la vigencia del plan * Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas). * Alcance de cada campaña (visualizaciones, share) Número de medios y canales empleados, por			
o Indicadores de seguimiento o KPI's. > SEGUIMIENTO de la/s campaña/s. > EVALUACIÓN Y FEEDBACK. 1.2. Corregir y fomentar el uso del lenguaje inclusivo en todos los medios y soportes escritos utilizados en la empresa: documentación interna, web, señalética, tablones Además de prestar atención al aspecto textual, cuidar la imagen corporativa que proyecta la empresa, velando por no incurrir en una proyección sexista o estereotipada de la misma a través de sus diferentes fotografías, creatividades entre otros. 1.3. Publicar en la web corporativa de LIMPOSAM, que la compañía ha actualizado el Plan de Igualdad aprobado en el año 2012. Para ello, es recomendable elaborar una infografía o resumen ejecutivo del Plan de Igualdad, donde se recojan las principales o más significativas medidas que se incluyen en este documento, con el objetivo de que los clientes externos sean conocedores del compromiso real de LIMPOSAM, S.A.M. en materia de igualdad para con su plantilla. PLAZOS Durante la vigencia del Plan • Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. • Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas). • Alcance de cada campaña (visualizaciones, share) • Número de medios y canales empleados, por			
> SEGUIMIENTO de la/s campaña/s. > EVALUACIÓN Y FEEDBACK. 1.2. Corregir y fomentar el uso del lenguaje inclusivo en todos los medios y soportes escritos utilizados en la empresa: documentación interna, web, señalética, tablones Además de prestar atención al aspecto textual, culdar la imagen corporativa que proyectal la empresa, velando por no incurrir en una proyección sexista o estereolipada de la misma a través de sus diferentes fotografías, creatividades entre otros. 1.3. Publicar en la web corporativa de LIMPOSAM, que la compañía ha actualizado el Plan de Igualdad aprobado en el año 2012. Para ello, es recomendable elaborar una intografía o resumen ejecutivo del Plan de Igualdad, donde se recojan las principales o más significativas medidas que se incluyen en este documento, con el objetivo de que los cientes externos sean conocedores del compromiso real de LIMPOSAM, S.A.M. en materia de igualdad para con su plantilla. PLAZOS Durante la vigencia del Plan Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas). Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas).			
PLAZOS PLAZOS	1		
T.2. Corregir y fomentar el uso del lenguaje inclusivo en todos los medios y soportes escritos utilitzados en la empresa: documentación interna, web, señalética, tablones Además de prestar atención al aspecto textual, culdar la limagen corporativa que proyecta la empresa, velando por no incurrir en una proyección sexista o estereotipada de la misma a través de sus diferentes fotografías, creatividades entre otros. T.3. Publicar en la web corporativa de LIMPOSAM, que la compañía ha actualizado el Plan de Igualdad aprobado en el año 2012. Para ello, es recomendable elaborar una infografía o resumen ejecutivo del Plan de Igualdad, donde se recojan las principales o más significativas medidas que se incluyen en este documento, con el objetivo de que los clientes 'externos sean conocedores del compromiso real de LIMPOSAM, S.A.M. en materia de igualdad para con su plantilla. PLAZOS Durante la vigencia del plan " Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. " Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas). " Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas). " Alcance de cada campaña (visualizaciones, share) " Número de medios y canales empleados, por	HA		
todos los medios y soportes escritos utilizados en la empresa; documentación interna, web, señalética, lablones Además de prestar atención al aspecto textual, culdar la imagen corporativa que proyecta la empresa, velando por no incurrir en una proyección sexista o estereolipada de la misma a través de sus diferentes fotografías, creatividades entre otros. T.3. Publicar en la web corporativa de LIMPOSAM, que la compañía ha actualizado el Plan de Igualdad aprobado en el año 2012. Para ello, es recomendable elaborar una infografía o resumen ejecutivo del Plan de Igualdad, donde se recojan las principales o más significativas medidas que se incluyen en este documento, con el objetivo de que los clientes externos sean conocedores del compromiso real de LIMPOSAM, S.A.M. en materia de igualdad para con su plantilla. PLAZOS Durante la vigencia del plan Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas). Alcance de cada campaña (visualizaciones, share) Número de medios y canales empleados, por	AV/)		> EVALUACION Y FEEDBACK.
empresa: documentación interna, web, señalética, tablones Además de prestar atención al aspecto textual, culdar la imagen corporativa que proyecta la empresa, velando por no incurrir en una proyección sexista o estereolipada de la misma a través de sus diferentes fotografías, creatividades entre otros. T.3. Publicar en la web corporativa de LIMPOSAM, que la compañía ha actualizado el Plan de Igualdad aprobado en el año 2012. Para ello, es recomendable elaborar una infografía o resumen ejecutivo del Plan de Igualdad, donde se recojan las principales o más significativas medidas que se incluyen en este documento, con el objetivo de que los clientes externos sean conocedores del compromiso real de LIMPOSAM, S.A.M. en materia de igualdad para con su plantilla. PLAZOS Durante la vigencia del plan Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas). Alcance de cada campaña (visualizaciones, share) Número de medios y canales empleados, por	D		T.2. Corregir y fomentar el uso del lenguaje inclusivo en
tablones Además de prestar atención al aspecto textual, cuidar la imagen corporativa que proyecta la empresa, velando por no incurrir en una proyección sexista o estereotipada de la misma a través de sus diferentes fotografías, creatividades entre otros. T.3. Publicar en la web corporativa de LIMPOSAM, que la compañía ha actualizado el Plan de Igualdad aprobado en el año 2012. Para ello, es recomendable elaborar una infografía o resumen ejecutivo del Plan de Igualdad, donde se recojan las principales o más significativas medidas que se incluyen en este documento, con el objetivo de que los clientes externos sean conocedores del compromiso real de LIMPOSAM, S.A.M. en materia de igualdad para con su plantilla. PLAZOS Durante la vigencia del Plan Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas). Alcance de cada campaña (visualizaciones, share) Número de medios y canales empleados, por	V		todos los medios y soportes escritos utilizados en la
textual, cuidar la imagen corporativa que proyecta la empresa, velando por no incurrir en una proyección sexista o estereotipada de la misma a través de sus diferentes fotografías, creatividades entre otros. T.3. Publicar en la web corporativa de LIMPOSAM, que la compañía ha actualizado el Plan de Igualdad aprobado en el año 2012. Para ello, es recomendable elaborar una infografía o resumen ejecutivo del Plan de Igualdad, donde se recojan las principales o más significativas medidas que se incluyen en este documento, con el objetivo de que los clientes externos sean conocedores del compromiso real de LIMPOSAM, S.A.M. en materia de igualdad para con su plantilla. PLAZOS Durante la vigencia del Plan de Igualdad IMPOSAM. * Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. * Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas). * Alcance de cada campaña (visualizaciones, share) * Número de medios y canales empleados, por			empresa: documentación interna, web, señalética,
Ia empresa, velando por no incurrir en una proyección sexista o estereotipada de la misma a través de sus diferentes fotografías, creatividades entre otros. T.3. Publicar en la web corporativa de LIMPOSAM, que la compañía ha actualizado el Plan de Igualdad aprobado en el año 2012. Para ello, es recomendable elaborar una infografía o resumen ejecutivo del Plan de Igualdad, donde se recojan las principales o más significativas medidas que se incluyen en este documento, con el objetivo de que los clientes externos sean conocedores del compromiso real de LIMPOSAM, S.A.M. en materia de igualdad para con su plantilla. PLAZOS Durante la vigencia del plan Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas). Alcance de cada campaña (visualizaciones, share) Número de medios y canales empleados, por			tablones Además de prestar atención al aspecto
proyección sexista o estereolipada de la misma a través de sus diferentes fotografías, creatividades entre otros. T.3. Publicar en la web corporativa de LIMPOSAM, que la compañía ha actualizado el Plan de Igualdad aprobado en el año 2012. Para ello, es recomendable elaborar una infografía o resumen ejecutivo del Plan de Igualdad, donde se recojan las principales o más significativas medidas que se incluyen en este documento, con el objetivo de que los clientes externos sean conocedores del compromiso real de LIMPOSAM, S.A.M. en materia de igualdad para con su plantilla. PLAZOS Durante la vigencia del Plan Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas). Alcance de cada campaña (visualizaciones, share) Número de medios y canales empleados, por			textual, cuidar la imagen corporativa que proyecta
través de sus diferentes fotografías, creatividades entre otros. T.3. Publicar en la web corporativa de LIMPOSAM, que la compañía ha actualizado el Plan de Igualdad aprobado en el año 2012. Para ello, es recomendable elaborar una infografía o resumen ejecutivo del Plan de Igualdad, donde se recojan las principales o más significativas medidas que se incluyen en este documento, con el objetivo de que los clientes externos sean conocedores del compromiso real de LIMPOSAM, S.A.M. en materia de igualdad para con su plantilla. PLAZOS Durante la vigencia del plan Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas). Alcance de cada campaña (visualizaciones, share) Número de medios y canales empleados, por			la empresa, velando por no incurrir en una
través de sus diferentes fotografías, creatividades entre otros. T.3. Publicar en la web corporativa de LIMPOSAM, que la compañía ha actualizado el Plan de Igualdad aprobado en el año 2012. Para ello, es recomendable elaborar una infografía o resumen ejecutivo del Plan de Igualdad, donde se recojan las principales o más significativas medidas que se incluyen en este documento, con el objetivo de que los clientes externos sean conocedores del compromiso real de LIMPOSAM, S.A.M. en materia de igualdad para con su plantilla. PLAZOS Durante la vigencia del plan Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas). Alcance de cada campaña (visualizaciones, share) Número de medios y canales empleados, por	A		proyección sexista o estereotipada de la misma a
entre otros. T.3. Publicar en la web corporativa de LIMPOSAM, que la compañía ha actualizado el Plan de Igualdad aprobado en el año 2012. Para ello, es recomendable elaborar una infografía o resumen ejecutivo del Plan de Igualdad, donde se recojan las principales o más significativas medidas que se incluyen en este documento, con el objetivo de que los clientes externos sean conocedores del compromiso real de LIMPOSAM, S.A.M. en materia de igualdad para con su plantilla. PLAZOS Durante la vigencia del plan Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas). Alcance de cada campaña (visualizaciones, share) Número de medios y canales empleados, por			través de sus diferentes fotografías, creatividades
compañía ha actualizado el Plan de Igualdad aprobado en el año 2012. Para ello, es recomendable elaborar una infografía o resumen ejecutivo del Plan de Igualdad, donde se recojan las principales o más significativas medidas que se incluyen en este documento, con el objetivo de que los clientes externos sean conocedores del compromiso real de LIMPOSAM, S.A.M. en materia de igualdad para con su plantilla. PLAZOS Durante la vigencia del plan Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas). Alcance de cada campaña (visualizaciones, share) Número de medios y canales empleados, por			
principales o más significativas medidas que se incluyen en este documento, con el objetivo de que los clientes externos sean conocedores del compromiso real de LIMPOSAM, S.A.M. en materia de igualdad para con su plantilla. PLAZOS Durante la vigencia del plan Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas). Alcance de cada campaña (visualizaciones, share) Número de medios y canales empleados, por			T.3. Publicar en la web corporativa de LIMPOSAM, que la
recomendable elaborar una infografía o resumen ejecutivo del Plan de Igualdad, donde se recojan las principales o más significativas medidas que se incluyen en este documento, con el objetivo de que los clientes externos sean conocedores del compromiso real de LIMPOSAM, S.A.M. en materia de igualdad para con su plantilla. PLAZOS Durante la vigencia del plan Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas). Alcance de cada campaña (visualizaciones, share) Número de medios y canales empleados, por	A		compañía ha actualizado el Plan de Igualdad
ejecutivo del Plan de Igualdad, donde se recojan las principales o más significativas medidas que se incluyen en este documento, con el objetivo de que los clientes externos sean conocedores del compromiso real de LIMPOSAM, S.A.M. en materia de igualdad para con su plantilla. PLAZOS Durante la vigencia del plan Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas). Alcance de cada campaña (visualizaciones, share) Número de medios y canales empleados, por			aprobado en el año 2012. Para ello, es
principales o más significativas medidas que se incluyen en este documento, con el objetivo de que los clientes externos sean conocedores del compromiso real de LIMPOSAM, S.A.M. en materia de igualdad para con su plantilla. PLAZOS Durante la vigencia del plan Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas). Alcance de cada campaña (visualizaciones, share) Número de medios y canales empleados, por	/		recomendable elaborar una infografía o resumen
incluyen en este documento, con el objetivo de que los clientes externos sean conocedores del compromiso real de LIMPOSAM, S.A.M. en materia de igualdad para con su plantilla. PLAZOS Durante la vigencia del plan Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Existencia del plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas). Alcance de cada campaña (visualizaciones, share) Número de medios y canales empleados, por			ejecutivo del Plan de Igualdad, donde se recojan las
los clientes externos sean conocedores del compromiso real de LIMPOSAM, S.A.M. en materia de igualdad para con su plantilla. PLAZOS Durante la vigencia del plan Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas). Alcance de cada campaña (visualizaciones, share) Número de medios y canales empleados, por	In		principales o más significativas medidas que se
Compromiso real de LIMPOSAM, S.A.M. en materia de igualdad para con su plantilla. PLAZOS Durante la vigencia del plan Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. SEGUIMIENTO Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas). Alcance de cada campaña (visualizaciones, share) Número de medios y canales empleados, por	(incluyen en este documento, con el objetivo de que
Durante la vigencia del plan Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas). Alcance de cada campaña (visualizaciones, share) Número de medios y canales empleados, por			los clientes externos sean conocedores del
Durante la vigencia del plan Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas). Alcance de cada campaña (visualizaciones, share) Número de medios y canales empleados, por	Val		compromiso real de LIMPOSAM, S.A.M. en materia
PLAZOS Durante la vigencia del plan Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas). Alcance de cada campaña (visualizaciones, share) Número de medios y canales empleados, por	Mus		
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan de Igualdad LIMPOSAM. Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas). Alcance de cada campaña (visualizaciones, share) Número de medios y canales empleados, por	1		
de Igualdad LIMPOSAM. SEGUIMIENTO de Igualdad LIMPOSAM. Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas). Alcance de cada campaña (visualizaciones, share) Número de medios y canales empleados, por	\mathcal{M}'	PLAZOS	Durante la vigencia del plan
SEGUIMIENTO SEGUIMIENTO Número de actuaciones difundidas (campañas internas y externas emprendidas). Alcance de cada campaña (visualizaciones, share) Número de medios y canales empleados, por	1/60	INDICADORES DE	Existencia del Plan de Comunicación relativo al Plan
Numero de actuaciones alfundidas (campanas internas y externas emprendidas). Alcance de cada campaña (visualizaciones, share) Número de medios y canales empleados, por	(VIEW		de Igualdad LIMPOSAM.
Alcance de cada campaña (visualizaciones, share) Número de medios y canales empleados, por	X.	SEGUIMIENTO	 Número de actuaciones difundidas (campañas
Número de medios y canales empleados, por	1 8		internas y externas emprendidas).
	100		 Alcance de cada campaña (visualizaciones, share)
campaña.	X .		Número de medios y canales empleados, por
	1		campaña.

"pre", "durante" y "post", susceptibles

-SECCIÓN TRANSVERSAL 2-	Novedades Legislativas en materia de Igualdad	
ÁREA	Organigrama y Cultura Organizacional.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla.	
RESPONSABLES	Recursos Humanos.	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	 Herramienta de registro retributivo. Base de datos de personas que solicitan permisos. Personal del departamento de Recursos Humanos. 	
ANTECEDENTES Y CARENCIAS	Se hace necesaria la incorporación de aquella novedades y obligaciones laborales que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo incorpore en el tiempo. Su revisiones más recientes son 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. El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el RI 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que incluye el principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor. Entre otras, a continuación, se señalan las principale cuestiones tratadas por el Real Decreto-ley 6/2019 y el Real Decreto 902/2020.	
ACTUACIONES	T.4. RD 6/2019. Transparencia salarial. Todas las empresa deberán llevar un registro con los valores medios de los salarios, complementos y percepcione extrasalariales, desagregados por sexo, grupo profesionales, categorías profesionales o puestos de igual valor.	

trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un 25% o más, la empresa deberá incluir su justificación. La brecha salarial española se sitúa en la actualidad en el 12%, el objetivo es reducir esta cifra.

T.5. RD 6/2019. Permisos por nacimiento de hijo/a. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

Para el "progenitor distinto a la madre biológica" la ampliación a 16 semanas será de forma gradual: en 2020 hasta las 12 semanas y en 2021 hasta las 16 semanas.

- T.6. RD 902/2020. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.
- T.7. RD 902/2020. Registro retributivo. Todas las empresas deben tener registro retributivo de todos los puestos, incluido el personal directivo y altos cargos.

Deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. El registro que se recoge en el diagnóstico recoge los salarios efectivamente

	abonados desde 01/07/2020 hasta 30/06/2021 pero la empresa anualmente deberá actualizar el registro anual de salarios recogiendo todas las retribuciones satisfechas a todas las relaciones laborales existentes en el periodo de referencia. T.8. RD 902/2020. Auditoria Retributiva. Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva. La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.	
PLAZOS	Primer y segundo semestre 2022 y durante la vigencia del plan.	
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	 Existencia del registro de los salarios medios y nº de consultas. Nº de personas trabajadoras beneficiadas por el permiso ampliado por nacimiento de hijo/a al año, por sexo. Nº de salarios revisados, ajustados y modificados derivados de la auditoria salarial. 	

Horst

4.5 Calendario y resumen de actuaciones Plan de Igualdad 2022-2028 LIMPOSAM

			1. Organigrama y cultura			ÁREAS DE MEJORA	
1. Comisión Negociadora de Igualdad y Comisión de seguimiento y Evaluación							
1.6 Redacción de actas y memoria .	1.5 Recoger y publicar lo anterior por escrito, bajo documento oficial.	1.4 Determinar objetivos y KPI's.	1.3 Fijar un calendario de reuniones periódico.	1.2 Asignar las funciones y roles de sus miembros.	1.1 Definir su misión, funciones y ámbitos de actuación.	ACTUACIONES	
Durante la vigencia del plan	Durante la vigencia del plan	Duranțe la vigencia del plan	Primer semestre de 2022	Primer semestre de 2022	Primer semestre de 2022	PLAZOS	

ALL STATES

In July

			Sensibilización (Cliente interno, externo y stakeholders)				ÁREAS DE MEJORA
		en la cultura y gestión empresarial			Plan de Comunicación en materia de igualdad	-Transversal 1-	SECCIONES
2.4 Reformular acuerdos de colaboración con terceros.	2.3 Socialización del compromiso de igualdad de la empresa.	2.2 Reformular otros enunciados corporativos.	2.1 Revisión de la misión, visión y valores de LIMPOSAM, de modo que incluyan el principio de igualdad.	T.3 Publicar en la web infografía del Plan de Igualdad.	T.2 Revisar, corregir y fomentar el uso de imágenes y del lenguaje inclusivo y revisar la neutralidad del mismo.	T.1 Diseñar un Plan de Comunicación para las distintas actuaciones que recoge el Plan de Igualdad.	ACTUACIONES
Durante la vigencia del plan	Durante la vigencia del plan	Primer semestre de 2022	⁻ Primer semestre de 2022	Durante la vigencia del plan	Durante la vigencia del plan	Durante la vigencia del plan	PLAZOS

de	1	9	
1	1		1
1	4	1	
	1	6	
	1	1	
		1	
	the !	THE TA	Herry





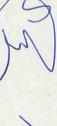




			Conciliación de la vida personal, familiar y laboral			4. Formación				s. seleccion, Contratacion y Promoción Interna		ÁREAS DE MEJORA
		personal, familiar y laboral	5. Conciliación de la vida				4 Formación			3. Selección, contratación y promoción interna		SECCIONES
	5.4 Campañas de sensibilización que fomenten la corresponsabilidad.	5.3 Facilitar acceso a este documento de medidas de conciliación.	5.2 Recoger las mismas en un documento corporativo.	5.1 Revisar y en su caso, actualizar medidas de conciliación existentes en la empresa.	4.4 Revisar la gestión del Plan de Formación anual para garantizar la igualdad de oportunidades.	4.3 Analizar cambios de hábitos o comportamientos tras la formación.	4.2 Comprobar la satisfacción provocada con estos talleres.	4.1 Programar talleres anuales formativos en igualdad para la plantilla y específica para la Comisión.	3.3 Facilitar al personal que se encuentre distrutando de permisos, la información para acceder a promociones internas.	3.2 Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de los procesos de selección.	3.1 Revisar, modificar y crear los protocolos bajo la perspectiva de la igualdad de oportunidades.	ACTUACIONES
THE RESERVE AND ADDRESS OF THE PERSON OF THE	Durante la vigencia del plan	Primer semestre de 2025	Primer semestre de 2025	Primer semestre de 2025	Primer semestre de 2023 y Anualmente	Anualmente Durante la vigencia del plan	Anualmente Durante la vigencia del plan	Primer semestre 2023 Durante la vigencia del plan	Durante la vigencia del plan	Segundo semestre de 2022	Segundo semestre de 2022	PLAZOS

	1	d)
<	+	1	1
	1		1
		-	•

M







			8. Violencia de Género		sexo y protocolo de embarazo	7. Protocolo de prevención de acoso		trabajo y Auditoría Salarial	 Retribución, Valoración de puestos de 		
	-Transversal 2- Novedades Legislativas en materia de Igualdad RD 6/2019, 901/2020 y RD 902/2020	9. Violencia de Género						7. Protocolo de prevención de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo		Salarial	6. Retribución, Valoración de
	T.4, T.6 y T. 7 Registro de valores salariales medios y VPT.	9.4 Facilitar información acerca de Asociaciones, Ayuntamientos y/o entidades que den asesoramiento y acompañamiento a personas trabajadoras víctimas de violencia de género.	9.3. Facilitar la adaptación de la jornada, cambio de turno o flexibilidad. a las mujeres víctimas de violencia de género, para que su protección sea real y efectiva.	9.2 Sensibilizar a la plantilla en materia de violencia de género.	9.1 Informar a la plantilla de los derechos para las personas víctimas de violencia de género, y de las acciones incluidas en el plan.	8.1 Socializar el citado procedimiento.	7.3 Revisión del protocolo de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.	7.2 Formación específica de acoso a la Comisión de Igualdad.	7.1 Socializar el protocolo del que dispone la compañía.	6.2 Actualizar registro salarial y realizar auditoria retributiva.	6.1 Realizar un estudio de Valoración de Puestos de Trabajo .
A	Anualmente Durante la vigencia del plan	Segundo semestre 2024	Durante la vigencia del plan	Segundo semestre 2024 Durante la vigencia del plan	Segundo semestre 2024 Durante la vigencia del plan	Segundo semestre de 2023	Segundo semestre de 2022	Primer semestre de 2023	Durante la vigencia del plan	Primer semestre de 2022	Primer semestre de 2022

And s

5	so por Durante la vigencia del plan	A implantar antes de 14/01/2022.
	T.5 Ampliaciones del permiso por nacimiento de hijo/a.	T.8 Auditoría retributiva.
d.	-Sección Transversal 2.	

En el cuadrante anterior se refleja un calendario de las distintas acciones que la empresa emprenderá durante el periodo 2022-2026.

Este calendario acoge en primer lugar la implantación plena de la Comisión de Igualdad, así como la de seguimiento para que, a partir de ésta, dicho órgano sea capaz de liderar la puesta en marcha del resto de acciones del plan y posteriores revisiones de este de forma autónoma.

En concreto, a esta acción le sucederán el resto de las medidas planteadas a la empresa, pudiendo ocurrir que, para determinadas actuaciones, se necesite de ayuda externa experta en cada materia. Finalmente, se aporta un resumen de las actuaciones y tiempos planteados:

Primer semestre de 2022

- 1.1 Formación de la Comisión Negociadora de Igualdad y Comisión de Seguimiento y Evaluación, así como definir la misión, funciones y ámbito de actuación de ambas.
- 1.2 Asignar las funciones y responsabilidades de los miembros de la Comisión Negociadora de Igualdad y de la se seguimiento.
- 1.3 Fijar un calendario de reuniones periódico.
- 2.1 Revisión de la misión, visión y valores de LIMPOSAM de modo que reflejen el principio de igualdad.
- 2.2 Reformular otros enunciados corporativos.
- 6.1 Valoración de Puestos de Trabajo, estudio de equidad interno y competitividad externa salarial.
- 6.2 Actualizar registro salarial y realizar auditoría retributiva
- T.3 Publicar en la web infografía del plan de igualdad.
- T.8 Auditoría retributiva.

Segundo semestre de 2022

- 3.1 Revisar, modificar y crear los protocolos bajo la perspectiva de la igualdad de oportunidades.
- 3.2. Sensibilizar y formar a los responsables de los procesos de selección en materia de igualdad.
- 7.3 Revisión del protocolo de prevención de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.
- T.1. Diseñar Plan de Comunicación para dar difusión al Plan de Igualdad.

Primer semestre de 2023

Prime

- 4.1 Programar talleres anuales formativos en igualdad para la plantilla y específica para la Comisión de Igualdad.
- 4.4 Revisar la gestión del Plan de Formación anual bajo la perspectiva de la igualdad de oportunidades.
- 7.2 Formación específica de acoso a la Comisión de Igualdad.

Segundo semestre de 2023

• 8.1 Socializar el procedimiento de valoración y análisis individualizado para embarazadas.

Segundo semestre 2024

- 9.1 Informar a la plantilla de los derechos para las personas víctimas de violencia de género, y de las acciones incluidas en el plan.
- 9.2 Sensibilizar a la plantilla en materia de violencia de género.
- 9.4 Facilitar información de entidades que presten apoyo y asesoramiento a víctimas de violencia de género.

Primer semestre 2025

- 5.1 Revisar y en su caso, actualizar las medidas de conciliación de vida profesional, personal y familiar disponibles.
- 5.2 Recopilación de todas las medidas de conciliación en un único documento oficial.
- 5.3 Facilitar el acceso a dicha información a todas las personas trabajadoras.

Durante la vigencia del Plan de Igualdad

SECCIÓN 1: Comisión Negociadora de Igualdad

- 1.4 Determinar objetivos y KPI's.
- 1.5 Recoger y publicar lo anterior por escrito y bajo documento oficial
- 1.6 Redacción de actas y memoria.

Sección 2: Transversalidad de género en la cultura y gestión empresarial

- 2.3 Socialización del compromiso de igualdad de la empresa
- 2.4 Reformular acuerdos de colaboración con terceros.

Sección 3: Selección, contratación y promoción interna

 3.3 Facilitar al personal que se encuentre disfrutando de permisos, la información necesaria para ofrecerle la posibilidad de acceder a promociones internas.

Sección 4: Formación

- 4.1 Programar talleres anuales formativos en igualdad.
- 4.2 Comprobar la satisfacción provocada con estos talleres.

A STATE OF THE STA



Jan Jan

• 4.3 Analizar cambios de hábitos o comportamientos tras la formación.

Sección 5: Conciliación personal, familiar y laboral

- 5.4 Campañas de sensibilización de fomento de la corresponsabilidad. Sección 7: Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.
 - 7.1 Socializar el protocolo del que dispone la compañía.

Sección 9: Violencia de género.

- 9.1 Informar a la plantilla de los derechos para las personas víctimas de violencia de género, y de las acciones incluidas en el plan.
- 9.2 Sensibilizar a la plantilla en materia de violencia de género.
- 9.3 Facilitar la adaptación de la jornada, cambio de turno o flexibilidad a las mujeres víctimas de violencia de género, para que su protección sea real y efectiva.
- 9.4 Facilitar información de entidades que presten apoyo y asesoramiento a víctimas de violencia de género.

Sección Transversal 1: Plan de comunicación en materia de igualdad

- T.2 Revisar, corregir y fomentar el uso de lenguaje e imágenes inclusivas.
- T.4, T.6 y T. 7 Registro de valores salariales medios y VPT.
- T.5 Ampliaciones del permiso por nacimiento de hijo/a.

4.6 Seguimiento, revisión y evaluación

- El seguimiento y control periódico del desarrollo de las medidas debe verificar el logro de su ejecución, el cumplimiento de las mismas con el nivel de prioridad establecido, recursos previstos, metodología utilizada, agentes implicados, adecuación de los objetivos intermedios planteados, entre otros; proporcionando así información fundamental para la mejora continua y la medición del impacto del trabajo por la igualdad de oportunidades llevado a cabo por parte de la empresa.
- A este respecto, se recomienda llevar a cabo un seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas en este Plan de Igualdad en función de los siguientes objetivos:
 - Conocer y comprobar el grado de cumplimiento de las acciones propuestas en el plan y la introducción de posibles cambios y sus causas.
 - Valorar el impacto de las medidas adoptadas y su relación con los objetivos previstos.

Horr

 Adaptar o reajustar el plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.

SEGUIMIENTO

El objetivo del seguimiento es el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

La persona responsable del seguimiento para cada medida será la persona o departamento responsable de su ejecución.

Estas personas revisarán de manera periódica los indicadores definidos durante el diseño de medidas. La periodicidad dependerá de cada medida. Para ello se ha diseñado una Ficha de seguimiento por cada medida. Esta ficha es cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada al Comité de seguimiento.

REVISIÓN

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas, se procederá de manera anual a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo anualmente y, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conlleva la consiguiente actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Se redactará un Informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

Just 1

EVALUACIÓN

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, esta fase permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos que se hayan definido y de las medidas del plan ejecutadas.

Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son la evaluación del proceso, del impacto y de los resultados. Las personas que intervienen en este proceso, además de la Comisión negociadora del Plan de igualdad, son:

- La Dirección de la empresa.
- La representación legal de las personas trabajadoras.
- La plantilla.

La Comisión de seguimiento será la encargada de elaborar los informes correspondientes a la evaluación intermedia (a los dos años de la aprobación del Plan de igualdad) y la revisión final (a la finalización de la vigencia del Plan). Dichos informes serán negociados en el seno de la Comisión designada al efecto.

En caso de discrepancias, la Comisión de Seguimiento y/o la Comisión negociadora del plan de igualdad podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda.

CONSIDERACIONES FINALES

La validez de la actualización del presente Plan de Igualdad es de 4 años, por lo que queda vigente desde la fecha de la firma, es decir, desde el 13 de enero de 2022 hasta 12 de enero de 2026, siendo susceptible de recibir modificaciones, así como de una necesaria actualización del mismo para los próximos ejercicios, pues se trata de un documento vivo unido a la realidad y a los distintos acontecimientos que acompañen a la empresa. El ámbito de aplicación de este plan incluye el centro o centros de trabajo que la empresa tenga o pueda tener establecidos en el ámbito municipal y a toda la plantilla de LIMPOSAM.

Al tratarse de una propuesta externa, esta organización cuenta con total libertad en el seno de la Comisión de Igualdad para adaptar este planteamiento a sus prioridades y necesidades de acuerdo a su actividad, con el objetivo final de poder cumplir de manera efectiva con sus obligaciones con respecto a la igualdad de oportunidades³.

³ Determinadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, así como por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo y RD 901/2020 de 13 de octubre y RD 902/2020 de 13 de octubre.



Finalmente, una vez que el plan sea aprobado y esté constituida como primera actuación la Comisión de Igualdad, la empresa debe registrar el Plan de Igualdad de acuerdo con la normativa vigente⁴.

⁴ REGCON (REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD)

ANEXOS



