

VERSIÓN 1.0
NOVIEMBRE 2020



PLAN DE IGUALDAD DE CYRASA SEGURIDAD. REGULACIÓN Y OBJETIVOS

Y DOCUMENTACION RELACIONADA

INDICE

1. DECLARACIÓN DE COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE CYRASA SEGURIDAD S.L.
2. PLAN DE IGUALDAD CYRASA SEGURIDAD
 - 2.1. INTRODUCCIÓN
 - 2.2. MARCO NORMATIVO
 - 2.3. PUBLICIDAD DEL PLAN
 - 2.4. ÁMBITO DE APLICACIÓN
 - 2.5. DURACIÓN Y VIGENCIA
 - 2.6. DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN.
3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD
 - 5.1. ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN, PROMOCIÓN
 - 5.2. FORMACIÓN
 - 5.3. RETRIBUCIÓN
 - 5.4. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
6. PLANIFICACIÓN DE MEDIDAS

1.- DECLARACIÓN DE COMPROMISO EN MATERIA DE IGUALDAD DE LA DIRECCIÓN DE CYRASA SEGURIDAD S.L.

La Dirección de CYRASA SEGURIDAD S.L., declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra Organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y el RD Ley 6/2019, de 1 de Marzo de 2019, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

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

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un plan de igualdad, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

M^a Coral Aguilar Castillejo
Gerente

Susana de la Torre Martínez
Directora RRHH

2. PLAN DE IGUALDAD DE CYRASA SEGURIDAD S.L.

2.1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad de CYRASA SEGURIDAD S.L. se inscribe en el marco del cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. A dicha norma básica, se añade el contenido de la reciente aprobación del Real Decreto Ley de 1 de marzo de 2019, de igualdad de oportunidades en el empleo, por el que –entre otras medidas- se equiparan progresivamente a ambos progenitores el permiso por nacimiento y cuidado del menor (hasta las 16 semanas), el principio de corresponsabilidad entre ambos progenitores, el refuerzo de la igualdad de remuneración y la efectiva igualdad en la conciliación de la vida familiar y laboral, en línea con lo establecido en la Recomendación de 7 de marzo de 2014, de la Comisión europea, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

La Ley 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 mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Estas normas imponen a las empresas la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres. Y establece, así mismo, una obligación específica de elaborar y aplicar un plan de igualdad para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores. Este límite se ha visto reducido por el citado RD Ley 6/2019, de 1 de Marzo de 2019, a empresas de más de 50 trabajadores –como es el caso de Cyrasa Seguridad-, si bien transitoriamente se establece (plazo de tres años) la elaboración y aplicación de tal plan de igualdad, siendo precisa su inscripción en el Registro de planes de igualdad de las empresas, que a la fecha de la elaboración de este plan no tiene desarrollo reglamentario en vigor, debido a la *vacatio legis* del citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

La Ley 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 mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Para dar cumplimiento a la ley, se ha realizado un diagnóstico de situación sobre las materias relativas a las condiciones de trabajo y acceso al empleo, retribución, promoción y formación, ordenación del tiempo y de trabajo.

Una vez finalizado el diagnóstico de situación éste fue presentado a la representación legal de los trabajadores, aceptándose por ésta su contenido y valoración de los resultados. Este diagnóstico ha permitido conocer la realidad de nuestra organización en materia de igualdad y conciliación, detectar necesidades, definir objetivos de mejora y diseñar medidas para su consecución. Estas medidas se integran en el presente Plan de Igualdad.

Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, su implantación conforme al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludables.

Todas las referencias en el texto del presente Plan de Igualdad realizados a “trabajador”, “empleado” y “candidato” se entenderán efectuadas indistintamente a hombres o mujeres comprendidos en el ámbito del referido Plan, todo ello por seguir las recomendaciones de la Real Academia de la Lengua Española que, explícitamente, refiere a evitar repeticiones de masculino y femenino porque “complican la redacción y el habla, dificultan la comprensión del discurso y provocan dificultades sintácticas y de concordancia. En el idioma español, el masculino es inclusivo, es decir, que su uso no implica oposición al femenino, no ocurriendo lo mismo con este último”.

2.2. MARCO NORMATIVO

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea

La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dispone una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Así impone la obligación genérica de "respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral", adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art.45.1).

El art. 47 de la Ley garantiza el acceso de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propias personas trabajadoras a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y sus objetivos; sin perjuicio de Igualdad por parte de las comisiones paritarias de los Convenios Colectivos a los que éstos les atribuyan estas competencias.

El Real Decreto Ley 6/2019, sobre medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato entre hombre y mujeres, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Por su parte, el Convenio de Empresa **establece en su Artículo 18. Principio de Igualdad.:** “Tanto la representación de la empresa, como la representación de los trabajadores muestran su compromiso inequívoco en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, religión afiliación o no a un sindicato, etc., así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación”.

El estatuto de los trabajadores en los apartados 1 y 4 especifica que serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable a los trabajadores, como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o cumplimiento del principio de igualdad de trato y de no discriminación. La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto, podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de igualdad

de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

2.3. PUBLICIDAD DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad está a disposición de los trabajadores y de sus órganos de representación, en el servidor documental informático, en el tablón de anuncios, y en la página web de la empresa.

2.4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en CYRASA Seguridad en Cuenca y provincia, y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la Empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que les vincule. Se extenderá, igualmente, a aquellas otras sociedades participadas y UTE's, presentes o futuras, o que se puedan adquirir, crear, fusionar o segregarse durante el ámbito temporal del plan, informando de la composición de dichas UTE's a la comisión de seguimiento.

2.5. DURACIÓN Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma, prorrogable tácitamente de año en año desde su finalización.

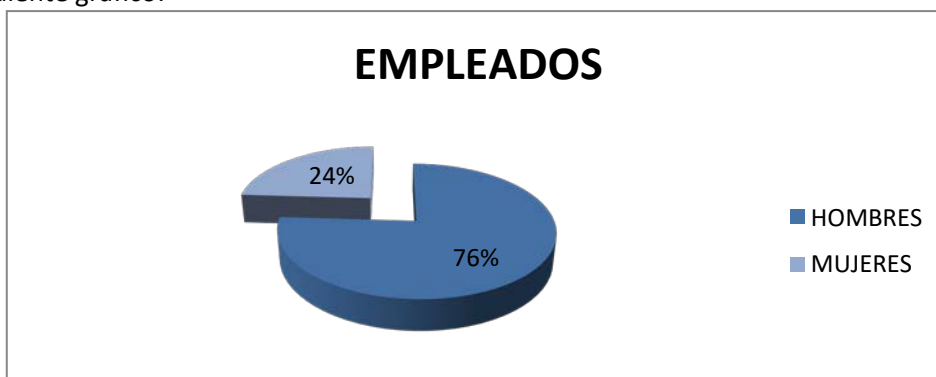
Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes comenzarán las negociaciones para su revisión tres meses antes de la finalización de su vigencia, o de cualquiera de sus prórrogas, pudiendo prolongarse y continuando en vigor durante tal periodo el existente. Al efecto se constituirá la comisión negociadora, que estará formada en paridad por miembros de cada una de las representaciones firmantes. Una vez finalizado el periodo de negociación, la comisión podrá fijar la prórroga que estime necesaria para la firma del siguiente plan.

2.6. DIAGNOSTICO DE SITUACIÓN.

Tiene como base la información de datos estadísticos, con especial referencia a los tres últimos ejercicios, y cuyos aspectos más relevantes se resumen en este documento.

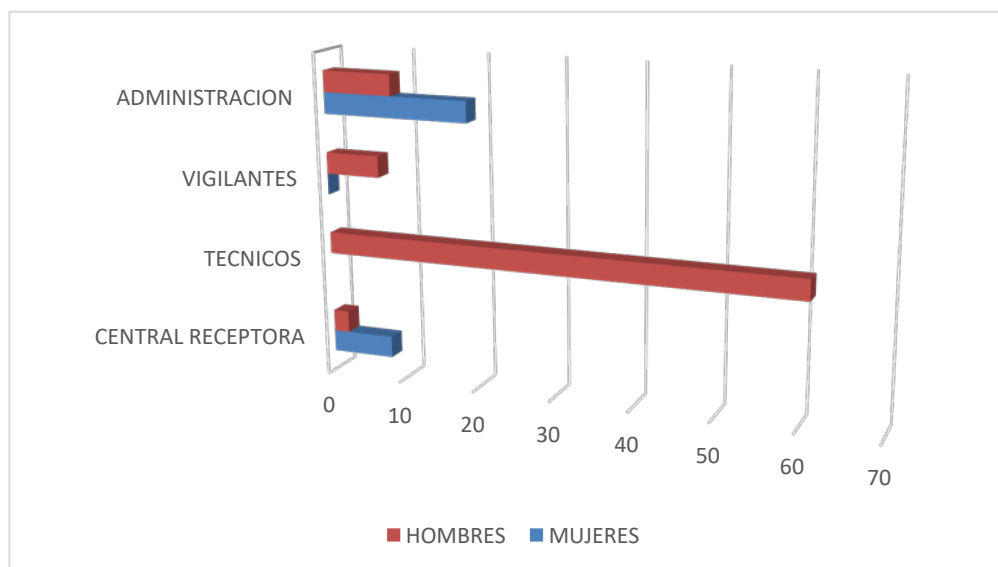
Conforme al artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, la Dirección de la RRHH ha realizado un diagnóstico, individualizado, de la situación sobre las materias relativas al ACCESO AL EMPLEO, PROMOCIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN, RETRIBUCIÓN y CONCILIACIÓN, utilizando para ello los protocolos recomendados por el Ministerio de Igualdad.

Los datos a Septiembre de 2020 muestran una distribución de plantilla conforme al siguiente gráfico:



Nota Aclaratoria. La distribución del gráfico, por sexos y respecto de la plantilla total de Cyrasa Seguridad, refleja un mayor número de hombres dado que para los trabajos técnicos no se reciben –hecho repetido a lo largo del tiempo-, currículum de mujeres, razón por la que siendo éste puesto de trabajo el más numeroso destaca, sobre el total, la preeminencia masculina, si bien y como luego se analizará, otros departamentos tienen un componente netamente femenino, como la Central Receptora o Administración.

□ **Distribución de la plantilla por DEPARTAMENTOS.**



En concreto, el departamento de administración contempla la siguiente distribución:



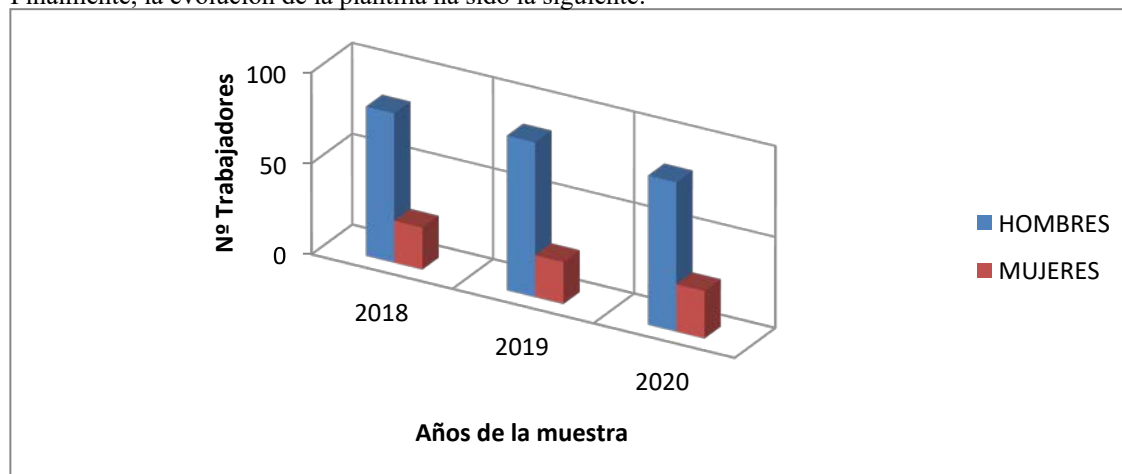
⇒ **Conforme a cuentas anuales, distribución de la plantilla por DEPARTAMENTOS**

	Grupo	INDEFINIDOS		TEMPORALES		TOTAL
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Ingenieros y Licenciados. Personal de alta Dirección	1	1,2718	0	0,7342	0	2,006
Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	2	0	0	0,145	0	0,145
Jefes Administrativos y de Taller	3	0,0201	1	0,1004	0	1,1205
Ayudantes no Titulados	4	2	0	0	0	2
Oficiales Administrativos	5	1,7288	0,5197	1,2712	0,2164	3,7361
Subalternos	6	4,3459	1,9123	2,5832	4,3614	13,2028
Auxiliares Administrativos	7	1,003	5,4295	0	1,9874	8,4199
Oficiales de 1ª y 2ª	8	16,481	0	2,254	1,5808	20,3158
Oficiales 3ª y Especialistas	9	0	0	0	0	0
Peones	10	3,7954	1,0432	6,6379	0,2068	11,6833
Menos 18 años	11	0	0	0	0	0
TOTALES		30,646	9,9047	13,7259	8,3528	62,6294

Téngase en cuenta que la cuantificación de trabajadores para las cuentas anuales no se corresponde sino conforme a lo siguiente:

1. Para el cálculo de la plantilla media de la entidad se tomarán las personas empleadas, en los términos que disponga la legislación laboral, teniendo en cuenta la jornada contratada en relación con la jornada completa.
2. Para el cálculo del promedio de plantilla es indiferente la modalidad de contrato que regule la relación laboral del trabajador con la empresa. En consecuencia, se tendrán en cuenta tanto los trabajadores que formen parte de la plantilla fija de la empresa como los contratos con carácter temporal, siempre que se trate de personas empleadas en los términos previstos por la legislación laboral.

Finalmente, la evolución de la plantilla ha sido la siguiente:



3. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los **objetivos generales** del presente Plan son los siguientes:

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

Objetivos específicos del presente plan de igualdad

A partir de los objetivos generales se desarrollan unos objetivos específicos, y el conjunto de medidas que los integran, incluyendo las referencias a las personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas. Así, los objetivos asociados al contenido del Plan contemplan:

1. **Cultura organizacional:** Promover una Cultura Organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.
2. **Selección y contratación:** Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación, detectando posibles causas de segregación horizontal y estableciendo medidas correctoras para acabar con la masculinización y feminización de determinadas categorías profesionales.
3. **Clasificación profesional y promoción:** Favorecer el acceso de las trabajadoras a los niveles de mayor responsabilidad de la entidad.
4. **Formación:** Formar en género a las personas que componen la empresa, con especial incidencia en sensibilizar a los/as profesionales de la entidad que desarrollan funciones de gestión de personal, Comisión de Igualdad y personal de mando.

5. **Equilibrio de la vida profesional y personal:** Ampliar y protocolizar medidas de compatibilización de la vida personal, familiar y laboral adaptadas a la realidad trabajadores y trabajadoras y de la entidad
6. **Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual:** Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.
7. **Comunicación:** Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
8. **Seguimiento y evaluación de las medidas:** Definir una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la entidad, evaluar y medir el grado de eficacia de las medidas que conforman el Plan de Igualdad.

Conforme a lo anterior, deben definirse los objetivos cualitativos y cuantitativos. Así, éste plan es un conjunto de medidas, ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas puede ser distinta y progresiva, y que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan las situaciones detectadas en el diagnóstico con necesidad de ser corregidos, dispondría inicialmente de un plazo determinado de vigencia dilatado dada la naturaleza de sus objetivos y de las acciones necesarias para alcanzarlos, entendiendo un periodo necesario de vigencia de cuatro años (art. 9.1 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre). A su finalización, se realizará un informe de evaluación de la ejecución del Plan de Igualdad.

El art. 8 e) Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, obliga dentro del contenido de los planes de igualdad a la definición de objetivos cualitativos y cuantitativos, así como a la identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos. Es fundamental, por tanto, definir los indicadores cuantitativos y cualitativos que van a permitir visibilizar los resultados de las acciones y objetivos, tanto las planteadas a corto, como a largo plazo.

En la práctica, para definir los objetivos de nuestro Plan, sobre las materias indicadas en la Ley Orgánica de Igualdad (LOI), y en base a lo detectado en el diagnóstico, estableceremos un objetivo general, una medida o medidas a aplicar, una serie de acciones, un plan de actuación, su temporización, los medios materiales y humanos necesarios, y los indicadores que nos permitan comprobar los resultados obtenidos.

De acuerdo con lo anterior, se han de temporizar los objetivos del plan, siendo éstos a largo y corto plazo como sigue:

OBJETIVOS A LARGO PLAZO

- a) Desarrollo de las bases para la implantación de políticas efectivas de igualdad.
- b) Favorecer la adopción de medidas orientadas a mejorar la conciliación de la vida laboral con la profesional.
- c) Ofrecer una imagen de Cyrasa Seguridad comprometida con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- d) Hacer un estudio de la viabilidad de implantar la modalidad del teletrabajo en algunos departamentos de la empresa.

OBJETIVOS A CORTO PLAZO

- a) Promover una estructura institucional que visibilice el compromiso con la igualdad, a través de la creación de una comisión permanente de igualdad.
- b) Tomar medidas encaminadas a favorecer procedimientos de selección que tengan en cuenta la perspectiva de género.
- c) Tomar medidas encaminadas a revisar y garantizar la transparencia y la igualdad en los componentes salariales.
- d) Poner en marcha un programa de documentación y comunicación de las medidas existentes para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- e) Desarrollar una estrategia de sensibilización y formación que promueva la igualdad.
- f) General materiales y protocolos internos sensibles a la igualdad y a la no discriminación, tales como el protocolo de acoso sexual y laboral. Este último queda integrado dentro del Plan.

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y la evaluación, contemplada en el Plan de Igualdad de la empresa, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante y después de su desarrollo e implementación. Esta fase será periódica (anual) y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución, siempre y cuando no exista ningún caso de discriminación o actuaciones fuera de este plan, necesarias de estudio y seguimiento, para lo cual se tomarían las acciones correctivas y medidas pertinentes.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión creada a tal fin, cuyo objetivo es interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Dicha Comisión está formada por las mismas personas que forman el Comité de Seguridad y Salud, actualmente constituido por 4 personas, 2 hombres y 2 mujeres.

5. ESTRUCTURA DEL PLAN

5.1. ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN,

PROMOCIÓN

De acuerdo con los datos obtenidos en este apartado, se observa que la distribución global de la plantilla no guarda una proporción equilibrada entre hombres y mujeres por las características de este sector de seguridad, mayoritariamente masculino.

En el análisis de la distribución de la plantilla por Áreas y Departamentos, se observa una segregación ocupacional entre Departamentos existiendo en los Departamentos Técnicos y Operativos una mayor representatividad de los hombres, mientras que en los Departamentos Administrativos las mujeres tienen mayor representación.

En cuanto a la distribución por Departamento y Nivel Jerárquico, los hombres tienen mayor representatividad en los niveles superiores.

Las incorporaciones en los últimos años han sido superiores en mujeres. Así:

El personal operativo está compuesto en su inmensa mayoría por trabajadores de sexo masculino. Así el 100% de los Vigilantes de Seguridad son hombres. Por el contrario, el Porcentaje de mujeres entre el personal de administración es del 69%, frente al 31% que son hombres.

En tal sentido, CYRASA está sometida a los desniveles de oferta y demanda propia del mercado de trabajo, sin que por sí misma pueda cambiar el rol social del trabajador varón en el sector de la seguridad, y mujer en el de administración.

Existe plena garantía en cuanto a las mismas oportunidades profesionales para hombres y mujeres. Las funciones de cada departamento/área de la empresa, para promover el plan de igualdad en la empresa se lleva a cabo de la siguiente manera:

- Alta Dirección: voluntad e impulso, quién marca las directrices y supervisa que se lleve a cabo.
- Equipos técnicos de RRHH: ejecución de las acciones a llevar a cabo, integrar la igualdad en los procedimientos de la empresa. Detectar si se observan comportamientos incorrectos entre el personal.
- Representación legal de los trabajadores y trabajadoras: propuestas, asesoramiento, formación sensibilización, participación, identificación de necesidades e intereses. Trabajo en equipo, animación a la formación y fomento de buenas prácticas.
- Comité permanente de igualdad: espacio de diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el programa con el consenso de ambas partes (empresa y representación legal de la plantilla). Propuestas, impulso, asesoramiento, apoyo, acompañamiento, formación, difusión, sensibilización, seguimiento.
- Plantilla: proponer propuestas y participación integra en las decisiones de igualdad.
- Comunicación: informar y comunicar las acciones y los cambios a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

Se plantean como objetivos:

* Promover procesos de selección en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa, y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales. No discriminar a hombre o mujeres, a la hora de realizar un proceso de selección de un puesto de trabajo, para el que ambos se encuentren igualmente capacitados, y cumplan las características necesarias que exige la empresa.

* Garantizar que las decisiones de contratación son ajenas a estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes, características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión o grupo étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual y adhesión o no a sindicatos.

* En igualdad de condiciones, conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa, en grupos profesionales y puestos de trabajo.

* Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de la empresa. En el caso de nuestra empresa, los principales puestos de responsabilidad y estratégicos en la empresa, lo forman tres mujeres, ocupando los puestos de, Dirección, RRHH y Responsable Administrativo y Financiero, en tanto que la responsabilidad técnica-operativa está ocupada por hombres.

* Establecer acciones específicas para la selección de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas. En el sector de la seguridad determinados puestos (técnicos y de vigilancia), están ocupados principalmente por hombres, no existiendo localmente una mínima oferta del sexo femenino, ni solicitudes para procesos de selección –en las últimas realizadas, y tradicionalmente-.

* Realización de acciones de formación y sensibilización, en materia de igualdad, a las personas que participan en los procesos de selección, con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitudes discriminatorias. Los candidatos serán valorados únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias sin considerar su sexo.

5.2. FORMACIÓN

En los dos primeros meses de cada año natural, se realizará un plan de formación anual, en el que participarán, e irá dirigido, tanto hombres como mujeres. El del año 2020 se ha realizado en tales términos.

En cuanto a la formación realizada en el año 2018 y 2019, existen unos porcentajes muy similares de personal formado, siendo un 85 % el colectivo de hombres y un 90% el de mujeres.

Se ofrece un plan abierto de formación que es conocido y consensuado con la representación legal, donde se podrá solicitar por parte de cualquier trabajador la necesidad de realización de algún curso nuevo, no contemplado en la formación anual preestablecida de antemano, dependiendo de las necesidades de los trabajadores, y de las exigencias de nuestros clientes.

Se plantean, como objetivos:

- * Prestar especial atención a la formación dentro de los niveles jerárquicos superiores en materia de igualdad. Concretamente, en el año 2018, se realizó un curso para personal directivo de motivación de equipos y liderazgo, para integración del personal, y adaptación y motivación en sus puestos de trabajo.

- * Garantizar el acceso de hombres y mujeres a la formación de la empresa, con el fin de adaptar los conocimientos y habilidades a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.

- * Promover la participación de la mujer en cursos específicos que les posibilite el acceso, y mantenimiento, en puestos de responsabilidad.

- * Formar/informar específicamente en materia de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante carteles de concienciación de igualdad de género en el panel de información de la empresa. Para el año 2019, está prevista la inclusión de la política de igualdad en la página web de la empresa.

5.3. RETRIBUCIÓN

De acuerdo con la última revisión realizada del Convenio de empresa no hay diferenciación salarial alguna entre hombres y mujeres, las diferencias lo son de puestos de trabajo, pero no por sexo. En todo caso, se elabora mensualmente una distribución salarial por conceptos y personas, a fin de verificar la inexistencia de diferencias económicas entre sexos.

5.4. CONCILIACIÓN

Se ha realizado un estudio sobre el estado actual de la ordenación del tiempo de trabajo, y del ejercicio de los derechos laborales relativos a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, sobre todo a la luz de la reforma que los mismos han experimentado con la Ley de Igualdad y, en concreto, las instituciones contempladas en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio Colectivo aplicable a las relaciones laborales existentes, como son la reducción de jornada por guarda legal, la excedencia por cuidado de hijos o familiares, el disfrute del permiso de lactancia, maternidad, paternidad, otros permisos (asistencia a tutorías con los hijos, asistencia al médico con sus hijos, asistencia a representaciones teatrales de sus hijos en el colegio, reducción o ajuste de jornada por estudios,...) etc, pudiendo afirmar que en el colectivo de los trabajadores, hombre y mujeres de CYRASA SEGURIDAD S.L., el ejercicio de estos derechos se ajusta a la realidad social.

Según los datos obtenidos en el diagnóstico de situación de CYRASA SEGURIDAD S.L., tiene unas condiciones adecuada al Convenio de Empresa y el Estatuto de los Trabajadores, respecto a las jornadas y a los permisos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar. Es de destacar el alto grado de consenso entre empresa y trabajadores para la adaptación de la jornada y su posterior ampliación a completa, ya que es algo que se ajusta caso por caso, según las características y necesidades de cada trabajador, en consenso con la empresa.

Se plantean los siguientes objetivos:

- Facilitar el equilibrio entre el ámbito laboral, el personal y familiar de los trabajadores a la vez que se favorece la productividad y eficiencia.
- Crear condiciones adecuadas que faciliten a hombres y mujeres la atención de sus obligaciones familiares sin descuidar las responsabilidades profesionales, considerando las particulares necesidades de cada trabajador.

6. PLANIFICACIÓN DE MEDIDAS

El programa de actuación de Medidas a implantar se estructura en:

- **OBJETIVOS**
- **MEDIDAS a implantar: estableciendo los parámetros de INDICADORES; RESPONSABLES; RECURSOS NECESARIOS; CALENDARIO y SEGUIMIENTO**

0. OBJETIVOS			
OBJETIVOS	Indic	RESPONSABLE	CALENDARIO
Controlar y vigilar por parte de Gerencia, que se mantienen las condiciones de igualdad actuales, tanto en sentido económico-salarial, como en asignación de puestos de trabajo con más o menos responsabilidad, intervención en decisiones cruciales por parte de ambos colectivos, selección de personal equitativa,....	Estadística anual por puestos de trabajo, siempre teniendo en cuenta la demanda de dichos puestos.	RRHH	ANUAL

MEDIDAS A IMPLANTAR

1. RESPONSABLE DE IGUALDAD				
MEDIDAS	Indic	RESPONSABLE	CALENDARIO	SEGUIMIENTO
Designar a una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades, con formación en materia de igualdad (agente de igualdad), que canalice, asesore y señale para su corrección las deficiencias observadas e informe a la Comisión de seguimiento.	Estadística de distribución del personal en los puestos de trabajo	RRHH	Anual, prorrogable tacitamente	La persona Responsable es el RRHH junto con la revisión coordinada de gerencia.

2.- ACCESO Y SELECCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1. Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO	SEGUIMIENTO
Revisar todos los documentos actuales de los procedimientos de selección (formularios, guiones de entrevista, página web, denominación de puestos en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que cumplan el principio de igualdad.	Documentos revisados desde la perspectiva de género	RRHH	Anual	Revisados los documentos, se observa que no existe discriminación en las preguntas de selección de personal ni ofertas de los puestos de trabajo.
Establecer un procedimiento estandarizado de selección para que sea objetivo, conforme a competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista), siendo utilizado en todos los procesos de selección.	Documento del procedimiento	RRHH	Anual	La selección de personal lo será por conocimientos , requerimiento de titulación y formación específica necesaria para cada puesto de trabajo
Formar al personal encargado del acceso a la empresa, en la aplicación de los contenidos del procedimiento estandarizado de selección.	Número de personas formadas según cargo de responsabilidad / Número de personas que participan en los procesos. Contenidos de la formación en igualdad que	RRHH	Anual	Se lleva a cabo una formación según necesidades de los puestos de trabajo y exigencias de los clientes, no discriminación alguna entre hombres y mujeres

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.: Utilizar las políticas de igualdad para lograr aumentar la presencia de mujeres en niveles jerárquicos donde tiene dificultades para acceder.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO	SEGUIMIENTO
En los procesos de selección, realizar acciones que logren que accedan mujeres a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentada.	Número de mujeres incorporadas a puestos en los que están subrepresentadas. Acciones llevadas a cabo	RRHH	Anual	Actualmente existen ciertos puestos como el de técnico y vigilantes, para el cual no hay ofertas de mujeres.
Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos, para su traslado a la Comisión de Seguimiento	Número de mujeres y hombres en los diferentes grupos, categorías y puestos	RRHH Agente de Igualdad	Anual	Existencia de estadística actual

3.CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio, de mujeres y hombres, en las distintas modalidades de contratación.

MED	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO	SEGUIMIENTO
Mantener el porcentaje de diferencia en la contratación indefinida entre mujeres y hombres.	Incorporaciones por tipo de contrato y sexo. Distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo. Conversiones a indefinidos sin discriminación de sexo	RRHH	Anual	Actualmente las condiciones de conversión de contratos a indefinidos, son las mismas para hombres y mujeres, a los tres años de contrato temporal, si la circunstancia se mantiene, se pasa a indefinidos
Mantener equiparidad, por sexo según el tipo de contrato, turnos, jornada, categoría profesional y puesto.	Número de mujeres y hombres según el tipo de contrato, jornada, grupo profesional y puesto	RRHH	Anual	Actualmente se establecen turnos y tipos de contratos según necesidades de la empresa, y nunca existiendo discriminación entre hombres y mujeres.

4.- PROMOCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.

MEDID	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO	SEGUIMIENTO
Publicar las vacantes (y sus requisitos) que se produzcan por los medios de comunicación habituales de la empresa y los medios adicionales que aseguren que llega a todas las personas que estén de baja, excedencia o suspensión de contrato, vacaciones...	Nº de vacantes publicadas y comunicadas / Nº de vacantes convocadas.	RRHH	Anual	Para la ocupación de vacantes en la empresa, en primer lugar se tiene en cuenta al personal de la misma, y después se oferta de manera externa.
Realizar un seguimiento por la persona responsable de la publicación de las vacantes en los centros, así como de la cobertura de las mismas, trasladando las posibles incidencias a RRHH	Copia del Informe sobre la publicación de vacantes a la Comisión de Seguimiento	RRHH	Anual	No existe discriminación en la publicación de vacantes.
Garantizar la cobertura de las vacantes a través promoción interna, sólo acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos	Nº de vacantes cubiertas internamente / Nº total de vacantes de dichos puestos	RRHH	Anual	Se realiza así habitualmente.
Informar a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades	informadas/ número de personas candidatas no promocionadas x sexo = tiende a 1 Registro de los datos	RRHH	Anual	Comunica las características necesarias para el puesto, y si no son seleccionados se les envía un correo electrónico y se les comunica.

5.- FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1. Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO	SEGUIMIENTO
Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la plantilla	Nº PERSONAS FORMADAS	RRHH	Anual	Para el Desarrollo del plan anual de formación se tienen en cuenta a todos los puestos de trabajo y sexos.
Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.	Nº DE DOCUMENTOS REVISADOS	RRHH	Anual	El material y contenido de los cursos se comprueba que no sea sexista
Informar a la Comisión de seguimiento del contenido, duración, modalidad, criterios de selección y número de participantes de la formación específica en igualdad de trato y oportunidades dirigida a mandos-cuadros- responsables de selección y contratación, formación y promoción, asignación retribuciones, comunicación, etc.	Nº de personas formadas	RRHH	Anual	El calendario de formación se establece a primeros de años, con contenidos de igualdad para hombres y mujeres

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.2. Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras en cada centro, a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan de formación, sus acciones y criterios de acceso.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARI	
Realizar la formación, dentro de la jornada laboral, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Nº de hombres y mujeres	RRHH	Anual	Toda la formación impartida se programa dentro de la jornada laboral
Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual, sobre el plan de formación, fechas de impartición, contenido, participación de hombres y mujeres, según la categoría profesional, departamento, puesto y según el tipo de curso y número de horas.	Personas, impartición	RRHH	Anual	Se realiza una valoración de cada curso realizado por el trabajador, y posteriormente es valorada la realización de dicha formación por el RRHH

6. RETRIBUCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1. Garantizar la igualdad de salarios de hombres y mujeres en puestos similares.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO	SEGUIMIENTO
Realizar un estudio salarial de toda la plantilla, operativa y estructura en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por categorías y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción	Informe anual de análisis salarial	RRHH	Anual	Realizado el estudio y revisado el convenio, no existe ninguna diferencia salarial entre hombres y mujeres, los salarios son iguales en los mismos puestos.
Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables (resalta/incentivos y comisiones)	Informe sobre estructura salarial: conceptos incluidos, colectivos a quienes se destinan y criterios para percibirlos. Informe de la comisión on-line. Fórmula de cálculo real de comisiones con ejemplos reales de las diferentes jornadas y categorías.	RRHH	Anual	La estructura salarial y complementos de las nóminas, son iguales para hombres y mujeres, no existe diferenciación alguna.

7.- CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla de la empresa

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO	SEGUIMIENTO
Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no supongan un menoscabo en las condiciones laborales. El disfrute de dichos derechos no puede suponer ningún tipo de discriminación.	Nº de personas que han solicitado alguna medida de conciliación	RRHH	Anual	El disfrute de los derechos de conciliación, no supone en ningún caso, discriminación alguna.
Escuchar y estudiar cada caso, para poder adaptar y lleva a cabo una conciliación laboral y familiar favorable, tanto para la empresa como para el trabajador	Folleto realizado Comunicaciones realizadas	RRHH	Anual	Se comprueba que se han valorado y tenido en cuenta, distintos casos solicitados por trabajadores para llevar a cabo una correcta conciliación familiar. Dichos casos son vistos y contemplados entre el trabajador, el RRHH y Gerencia.
Informar de que los derechos de conciliación incluyen a las parejas de hecho.	Información a los trabajadores	RRHH	Anual	Se comprueba que los derechos de conciliación se han tenido en cuenta, tanto a parejas de hecho, no parejas formalizadas legalmente, separados, etc
Hacer un estudio de necesidades de conciliación de la plantilla para prever mejoras que se ajusten a la realidad de dichas necesidades y proponer medidas de implantación futura.	Contacto directo del RRHH con el personal para saber de sus necesidades	RRHH	Anual	El trato con el personal es muy cercano tanto con el RRHH como con Gerencia, y se conoce de primera mano las necesidades actuales y futuras

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.2. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO	
Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores y familiares). Límite 1 año.	Nº de mujeres y hombres que han vuelto a su puesto de trabajo después de la excedencia	RRHH	Anual	De momento hasta la fecha no se ha presentado todavía el caso, pero ahí está la medida para llevar a cabo si fuera necesario
Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	Numero personas Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RRHH	Anual	Se ha comprobado que en su día fue solicitado por una trabajadora y concedido sin problemas, para asistir las veces que fueron necesarias.
Establecer la posibilidad cambio de turno o movilidad geográfica para padres o madres divorciados/as, cuya guarda legal recaiga exclusivamente en un progenitor	Numero personas Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	RRHH	Anual	Solicitado y concedido hasta la fecha por un trabajador.

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.3. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABL	CALENDARIO	SEGUIMIENTO
Adaptación de turnos de trabajo para posibilitar la asistencia a técnicas de preparación al parto y exámenes prenatales previa justificación.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	RRHH	Anual	Se comprueba que ha sido llevado a cabo por todas las trabajadoras y también trabajadores cuando se ha dado la circunstancia.
El padre durante el mes y medio inmediatamente posterior al nacimiento del hijo podrá flexibilizar su jornada y horario diario de trabajo respetando el cómputo semanal	Nº de veces que se ha solicitado la medida	RRHH	Anual	De momento no ha sido solicitado, se ajusta el horario cuando es necesario por necesidades de conciliación del trabajador
Posibilitar la unión del permiso de paternidad a la vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado la medida	RRHH	Anual	En diversas ocasiones, tanto el padre como la madre ha tenido la oportunidad de ampliar su baja por maternidad/paternidad juntando vacaciones pendientes

8.SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1. Introducir la dimensión de genero en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO	SEGUIMIENTO
Revisar el protocolo de actuación por riesgo de embarazo y lactancia natural.	Revisado el protocolo de riesgos de embarazo y lactancia natural.	Técnicos servicio de Prevención Riesgos Laborales. RRHH	Anual	Dicho protocolo está realizado y se entrega siempre que una trabajadora comunica el estado de embarazo.
	Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ número de embarazadas y lactancia Número de veces que se ha cambiado de puesto/ número de embarazadas y lactancia Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ número de embarazadas o lactancia.			

<p>Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el</p>	<p>Índices de siniestralidad por sexo</p>	<p>Técnicos servicio de Prevención Riesgos Laboral. Agente de Igualdad</p>	<p>Anual</p>	<p>Dichos parametros son tenidos en cuenta y observados todos los años por el SPA al realizar la revisión del estado actual de prevención de la empresa.</p>
<p>El personal que solicite la acumulación de lactancia tendrá derecho a acumular este permiso en jornadas completas de 15 días laborables.</p>	<p>Nº de solicitudes</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>	<p>Dicho permiso se ha solicitado por el 100% de las trabajadoras que se han quedado embarazadas, y ha sido solicitado por el 100% de los casos por la empresa.</p>

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1 Difundir el protocolo de actuación en el caso de acoso
Elaborar y difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO	SEGUIMIENTO
Revisar el protocolo para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.	Revisión documento	RRHH	Anual	Revisado, y comprobado que se encuentra puesto al día

10.-COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO	SEGUIMIENTO
Revisar y corregir, si fuera necesario, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas y externas para asegurar su neutralidad respecto al género (páginas web, folletos, memorias anuales), para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.	Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, correos electrónicos, página web, folletos publicitarios, etc.	RRHH y Gerencia	Anual	Revisadas las Comunicaciones internas y externas, se comprueba que existe neutralidad en las mismas
Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.) en	Nº de personas que se encargan de la publicidad de la empresa a través de cualquier medio	RRHH	Anual	Se comprueba que no existe ningún tipo de discriminación, ni en el lenguaje ni en las imágenes.
materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.				
Asegurarse que la información sobre Igualdad llega a toda la plantilla.	Chequeo a comunicados, mensajes, etc. Actitud del personal y compañerismo	Dpto. Técnico	Anual	No se observa ningún tipo de comportamiento entre el personal de la empresa que denote algún acto de desigualdad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.2 Difundir el protocolo de actuación en el caso de acoso Elaborar y difundir el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	CALENDARIO	SEGUIMIENTO
Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, a través de los tabloneros de anuncios	Sección dedicada a la igualdad establecida en los diferentes canales de comunicación	RRHH	Anual	Se encuentran carteles en el tablón de anuncios de la empresa. Igualmente existe una política de igualdad en la web.
Utilizar, en la página web, los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Política de igualdad en web	RRHH	Anual	Colgar política de igualdad en la página web.
Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades instándoles a que compartan dichos principios.	Nº de empresas colaboradoras informadas/ Nº de empresas colaboradoras existentes = tiende a 1	RRHH	Anual	Se informa por parte de nuestro departamento comercial en las visitas realizadas tanto a clientes nuevos como antiguos.
Difundir la existencia, dentro de la empresa, de la/s persona/s responsable/s de igualdad y sus funciones, facilitando un contacto de (dirección de correo electrónico) a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el plan de igualdad, comprometiéndose a darles solución.	Comunicación realizada. Dirección de correo electrónico y teléfono difundido. Sugerencias recibidas	RRHH	Anual	Existe un documento de sugerencias que el trabajador puede presentar, para cualquier tipo de sugerencia de cualquier índole relacionada con intereses de los trabajadores para mejoras en la empresa, que se presentan al departamento de calidad.

<p>Informar a toda la plantilla del plan de igualdad, mediante sesiones informativas en las que se comuniquen los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas etc.</p>	<p>Comunicaciones (receptores/as) sesiones informativa (asistentes)</p>	<p>RRHH</p>	<p>Anual</p>	<p>La RRHH informa anualmente a los trabajadores sobre las actuaciones.</p>
--	---	-------------	--------------	---