

PLAN DE IGUALDAD
FACTOR CINCO SOLUCIÓN, S.L.

Constituida la Comisión Negociadora el pasado 28 de Noviembre de 2019 compuesta por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores pertenecientes a las centrales sindicales de CC.OO., UGT y CGT, tras efectuar el correspondiente diagnóstico de situación en relación con la confección del presente plan y precepción de la situación en la Empresa en materia de igualdad, ha decidido dotarse del presente Plan de Igualdad con el objeto de respetar la igualdad de trato y oportunidades y evitar todo tipo de discriminación entre hombres y mujeres en el ámbito profesional; implementando el presente Plan como instrumento aplicable a toda la plantilla de FACTOR 5, con efectos a partir de 8 de marzo de 2021 y con el objetivo de dar continuidad hasta la posible entrada en vigor de un nuevo Plan de Igualdad en la Empresa.

PLAN DE IGUALDAD

PRIMERO.- INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad aplicable a FACTOR 5, en cuanto a su concepto y contenido, ha sido realizado teniendo en cuenta y respetando lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En este sentido, el artículo 45.1 de la Ley Orgánica de Igualdad obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades y para ello, a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de género. Así las cosas, la igualdad de trato y oportunidades se erige en principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos en la Empresa.

Asimismo, se han tenido en consideración las novedades introducidas por el RD-Ley 6/2019 de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Por otro lado, se respetarán en todo caso las medidas y derechos contemplados en el convenio colectivo de aplicación en la Empresa.

SEGUNDO.- DECLARACIÓN INSTITUCIONAL Y OBJETIVOS GENERALES

El Plan de Igualdad se establece con la finalidad de apoyar y hacer efectivo el derecho de igualdad real de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como eliminar y prevenir cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo dentro del ámbito laboral.

El principio de trato y oportunidades entre hombres y mujeres se integrará y observará en todos los procesos y políticas que lleven a cabo en FACTOR 5, en concreto en el acceso al empleo, formación profesional, promoción profesional, retribución y, en general, en todas las condiciones de trabajo que afecten a su personal.

Los objetivos y principios generales del Plan de Igualdad se resumen en:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.
- Aplicar y adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres
- Espíritu de naturaleza correctora y preventiva, para así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo en todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa.
- Potenciar el desarrollo profesional de hombres y mujeres.
- Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la organización indistintamente de su sexo, asegurando que se aplican las medidas establecidas en materia de igualdad y fomentando la corresponsabilidad.

TERCERO.- DEFINICIONES

A fin de interpretar y comprender el contenido del presente documento, las siguientes expresiones adquieren el significado de conformidad con la Ley Orgánica de Igualdad:

Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, es que mientras la primera se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias sin tener por que existir intencionalidad por parte de la persona agresora.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo, la obligación del empresario de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extralasal, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo, se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela jurídica efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución española, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Derechos de conciliación de la vida persona, familiar y laboral

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a las personas trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de la responsabilidad familiar, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

CUARTO.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito temporal.

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor con efectos de 8 de marzo 2021, manteniendo su vigencia y eficacia por un periodo de 4 años. Las partes comenzarán la negociación tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan.

Ámbito personal.

El presente Plan de Igualdad será aplicable a todas las personas trabajadoras que se encuentren en cada momento en situación de alta laboral en FACTOR 5, incluyendo el personal de alta dirección.

Ámbito territorial.

El presente acuerdo será de aplicación a todas las personas trabajadores de todos los centros de trabajo que FACTOR 5 posee en la actualidad, así como a todos aquellos que se creen en un futuro y vayan, en consecuencia, incorporándose a la compañía.

QUINTO.- OBJETIVOS

Con carácter previo a implementar el presente Plan, la Empresa llevó a cabo un diagnóstico de situación en el mes de septiembre de 2020, sobre la información y datos en el periodo de referencia 2019.

Una copia del mismo fue entregada a la representación sindical para su lectura y análisis, quien solicitó información adicional para completar y mejorar el diagnóstico inicial de la empresa, para adecuarlo lo más fielmente posible a la realidad de los trabajadores de FACTOR 5.

El diagnóstico realizado lo ha sido sobre las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Una vez llevado a cabo un diagnóstico acerca de la situación, los objetivos que se pretende alcanzar con el presente Plan de Igualdad, son los siguientes:

- 1º FACTOR 5 garantizará la ausencia de toda discriminación directa e indirecta por razón de sexo, especialmente en los casos de maternidad, paternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil, integrando el principio de igualdad en los diferentes ámbitos de la Empresa.
- 2º Las medidas de conciliación de la vida laboral y de la vida personal o familiar constituyen medidas esenciales para la consecución de la igualdad de oportunidades en el seno de la Empresa. En este sentido, FACTOR 5 España apoyará la aplicación y disfrute de las medidas implantadas tanto por hombres como por mujeres, garantizando su divulgación e información, así como la publicación e información del contenido del presente Plan de Igualdad, a través de los medios de comunicación interna existentes en la Empresa.
- 3º Apoyar el acceso a los puestos de trabajo que tengan una menor representación de mujeres u hombres, intentando conseguir la equidad en su composición.
- 4º Adoptar medidas específicas para prevenir y/o evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, así como instaurar un procedimiento para dar cauce a las denuncias y/o reclamaciones sobre estas materias.

5º Garantizar el disfrute adecuado de las medidas previstas a nivel legal o convencional, especialmente en permisos de maternidad, paternidad y del permiso de lactancia.

6º Mantener mecanismos de retribución que permitan la personalización de la distribución salarial en base a las necesidades individuales de cada persona trabajadora y la optimización de su renta anual disponible derivada del ahorro fiscal que proporcionan las distintas alternativas de planificación que ofrece la legislación.

SEXTO.-MEDIDAS POR TIPOLOGÍA Y FIN

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa y extraídas las conclusiones y definidos los objetivos a alcanzar, procede definir las estrategias y las actuaciones a realizar en las distintas áreas, para la consecución de los objetivos señalados.

De conformidad con los objetivos planteados, se acuerda adoptar para su consecución las medidas que se indican a continuación, diferenciadas por materias:

1.- Acceso al empleo y selección de personal

OBJETIVO ESPECÍFICO:

1.- Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

MEDIDAS	CALENDARIO
1.1.- Utilización de procedimientos de selección de personal que permitan identificar y evaluar a los candidatos/as exclusivamente en función de los conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridos, para los diferentes puestos de trabajo.	Desde la firma del Plan
1.2.- Cuidar que las ofertas de empleo no resulten “sexistas” y que no respondan a estereotipos de uno u otro género, para ello no se utilizará un lenguaje e imágenes sexistas en los anuncios depuestos vacantes, notas internas y externas de la empresa y cualquier comunicado a la prensa, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a	Desde la firma del Plan

una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.	
1.3.- Introducir en la política de selección, medidas de acción positiva que posibiliten un mayor nº de mujeres al acceso y a la permanencia en la empresa. Para ello, en condiciones equivalentes de idoneidad accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área de negocio y puesto de trabajo ofertado.	Desde la firma del Plan
1.4.- Remitir comunicación a las empresas y entidades con las que se contrata o subcontrata ciertos aspectos de la actividad, sobre los principios de igualdad de género con el que está comprometida la Empresa en los procesos de selección de personal, garantizando que éstas no tengan medidas discriminatorias.	Desde la firma del Plan
1.5.- Ante procesos de vacantes para cubrir puestos a tiempo completo, se optará siempre por cubrirla con mujeres con contrato de trabajo a tiempo parcial ante posibles supuestos donde candidatos de distinto género tuvieran las mismas condiciones para acceder a la citada vacante.	Desde la firma del Plan

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Anualmente, la Dirección de la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento un informe con las ofertas de empleo realizadas, en ese periodo de referencia, para comprobar la utilización del lenguaje, correspondencia de los requisitos exigidos en la oferta con las funciones a desempeñar, así como las contrataciones realizadas, desagregadas por sexos.
- Anualmente, la dirección de la empresa facilitará el nº de contratos a tiempo parcial que pasan a tiempo completo, desagregado por sexo.
- La Empresa deberá tener implementado su uso en todos los centros de trabajo dentro del primer año de la firma del Plan de Igualdad.

INDICADORES:

- Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución: lenguaje, modificación solicitudes y formularios, procedimientos de selección...
- Nº de procesos de selección, con detalle de:
 - Número total de personas presentadas
 - Número de hombres preseleccionados y elegidos
 - Número de mujeres preseleccionadas y elegidas
- Constatar con el informe de evaluación el resultado en la totalidad de la plantilla.

2. Contratación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

2.a) Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres, independientemente del tipo de contrato.

MEDIDAS	CALENDARIO
2.1.- Mantener/ mejorar el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres haciendo un seguimiento de la misma .	Desde la firma del Plan
2.2.- Se publicitarán las plazas vacantes internas que se originen con las tareas y funciones a desarrollar. Dicho anuncio se efectuará, con al menos una antelación de 15 días suficiente a la fecha prevista de ocupación efectiva de los puestos ofertados. Se informará expresamente de la existencia de dichas plazas vacantes a la RLT del centro de trabajo en cuestión, haciéndose extensiva su publicidad, al resto del personal del centro de trabajo, a través de los tabloneros de anuncios e intranet. La designación de la candidata/o que finalmente será promocionada, se realizará en base a criterios objetivos, siempre respetando la igualdad de trato entre mujeres y hombres y garantizando las mismas oportunidades de promoción. Se mantendrá el criterio de que las promociones se realicen internamente, sólo acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la empresa.	Desde la firma del Plan
2.3.- En el caso de que 2 o más candidaturas obtengan la misma idoneidad en el proceso de selección, se promocionará al sexo menos representado en dicha categoría. La promoción se comunicará por escrito a la persona elegida.	Desde la firma del Plan A lo largo de su vigencia
2.4.- Seguir dando a conocer las posibilidades de carrera profesional de manera clara, concreta y transparente a la plantilla, así como el sistema/procedimiento de promoción que sigue la empresa.	Desde la firma del Plan A lo largo de su vigencia

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Anualmente, la Dirección de la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento información por centro de las contrataciones realizadas durante ese periodo de referencia, presentados por sexos, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y horas contratadas.
- Anualmente, la Dirección de la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento el número de candidatos/as y persona seleccionada, diferenciando los datos por categoría/puesto de trabajo y por sexo.

- Anualmente, la Dirección de la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento el número de personas desagregadas por sexo que incrementan jornada de tiempo parcial a tiempo completo.

INDICADORES

- Incorporaciones por tipo de contrato y sexo.
- Chequeo sobre una muestra de vacantes para la comprobación de su publicación.
- Estadística de candidaturas segregada por sexo
- Número de mujeres y hombres que han aumentado su jornada.

3. Promoción y desarrollo profesional

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 3.a) Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
- 3.b) Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas.
- 3.c) Utilizar la mayor variedad de canales de comunicación para hacer llegar la oferta de las vacantes y cursos de formación, que garanticen su difusión

MEDIDAS	CALENDARIO
3.1.- Establecer medidas de acción positiva sobre la base de la promoción interna, y ante igualdad de méritos y capacidad tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos, funciones o grupos profesionales en los que estén menos representadas. En concreto, para la cobertura de las vacantes para puestos de responsabilidad, en caso de condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, se priorizarán las candidaturas internas femeninas.	Desde la firma del Plan
3.2.- Se incidirá para que las vacantes se cubran en primer lugar internamente (para promocionar), utilizando la convocatoria externa de no existir el perfil adecuado dentro de la empresa.	Desde la firma del Plan
3.3.- Garantizar la oferta a mujeres a los cursos específicos que se impartan en la empresa para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.	Desde la firma del Plan A lo largo de su vigencia
3.4.- Dar la adecuada publicidad, para conocimiento de toda la plantilla, sobre los puestos vacantes, para su posible participación	Desde la firma del Plan

en los procesos de promoción interna en la aplicación corporativa y en la que se puedan presentar candidaturas, como en los tabloneros de anuncios en los locales de las distintas empresas del Grupo.	A lo largo de su vigencia
3.5.- Facilitar que las personas que se encuentran disfrutando de permisos por nacimiento y cuidado del menor, reducción de jornada, o lactancia, tengan posibilidad de participar en los procesos de promoción interna.	Desde la firma del Plan A lo largo de su vigencia
3.6.- Recordar a la plantilla la posibilidad de actualizar la información de su currículum en la empresa con la formación teórica y práctica que reúnan al objeto de facilitar los procesos de promoción interna para personal ya cualificado.	Primer año desde la firma del Plan

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Anualmente, la Dirección de la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento información por centro de las promociones realizadas durante ese periodo de referencia, presentados por sexos, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.
- Anualmente, la Dirección de la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento el número de candidatos/as y persona seleccionada, diferenciando los datos por categoría/puesto de trabajo y por sexo.
- Durante el primer año la dirección de RRHH creará una base de datos con el nivel de estudios de la plantilla.

INDICADORES

- Respecto a las promociones, comprobar si hay un aumento respecto a años anteriores de mujeres en categorías donde estén subrepresentadas:

Número de mujeres seleccionadas / número de personas consideradas

Número de hombres seleccionados / número de personas consideradas

4. Formación

4.a) Formación para la igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO:

4.a) Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa

MEDIDAS	CALENDARIO
4.a) 1.- Impartir acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad, violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo a todas las personas de la plantilla y de forma piramidal, formando en primer lugar a la Dirección y a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción, formación, y al personal encargado de cada departamento. Se seguirá por la RLT, incidiendo en delegadas/os de PRL, y finalizará para el resto de la plantilla. Esta formación deberá ser adecuada, con las horas suficientes y deberá garantizar siempre la concienciación al personal en la perspectiva de género. En este sentido en función del colectivo objeto de la formación se compatibilizará la formación presencial con la formación en aula virtual, garantizando en cualquier caso la efectividad de la misma.	Durante el 1º año, personal de dirección y procesos selección Resto personal, desde el 2º año a lo largo de la vigencia del Plan
4.a) 2.- La formación se impartirá en horario laboral. De tener que convocar a personas fuera del mismo, se les devolverán las horas invertidas en tiempo libre, cuyo disfrute se acordarán por ambas partes.	Desde la firma del Plan A lo largo de su vigencia
4.a) 3.- Revisar el Plan de Formación, desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, estereotipos y prevenir discriminaciones en función de sexo.	Desde la firma del Plan A lo largo de su vigencia
4.a) 4.- Se formará y sensibilizará a todos los mandos en materia de igualdad y género, riesgo por embarazo y lactancia natural.	Desde la firma del Plan A lo largo de su vigencia

4.b) Formación para la promoción

OBJETIVO ESPECÍFICO: 4.b). - Garantizar que la formación de la empresa sea accesible y facilite el desarrollo profesional de los trabajadores y las trabajadoras, en igualdad de trato y oportunidades y que contribuya al equilibrio de género en la clasificación profesional formando a las trabajadoras y los trabajadores puestos en los que estén subrepresentadas.

MEDIDAS	CALENDARIO
4.b) 1.- Incorporar un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla en el que se recojan las opiniones de trabajadoras y trabajadores sobre necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación para la promoción.	Durante el 1º año desde la firma del plan
4.b) 2.- Se desarrollarán acciones de formación de desarrollo profesional, tanto horizontal como verticalmente, para impulsar la promoción. Se informará del citado plan de formación a la RLT, pudiendo ésta efectuar las propuestas que considere oportunas al objeto de impulsar el mismo y garantizar así que las ofertas de formación lleguen a todo el personal de la empresa.	2º año del Plan

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Anualmente, la dirección de la empresa informará a la Comisión de Seguimiento y Comités de Empresa sobre el plan de formación, su grado de ejecución, la participación de mujeres y hombres, acción formativa, número de horas, si se realizan dentro o fuera de la jornada y, en ese caso, cuáles son los mecanismos de compensación, para realizar un seguimiento de la participación. Igualmente, revisión del contenido del plan desde perspectiva de género.
- Realización de cuestionarios de valoración anónimos a los participantes en los cursos de formación.

INDICADORES

- Analizar el número de personas participantes en los programas formativos.
- Valorar la incidencia de los cursos en personas con responsabilidades familiares.
- Comprobar la incidencia de los cursos y jornadas realizadas a través de los cuestionarios de valoración de la plantilla.

5. Retribuciones

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 5.a).- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.
- 5.b).- Garantizar la igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.
- 5.c) Asegurar que el sistema retributivo este orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de sexo.

MEDIDAS	CALENDARIO
5.1.- Realizar un estudio salarial en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, comparando personal con mismo convenio, categorías/puesto, antigüedad, con desglose de retribuciones fijas y variables, de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.	1º año desde la firma del Plan
5.2.- Si las conclusiones del estudio determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto, que, en un plazo determinado las corrija, asignando el mismo nivel retributivo a funciones de igual valor.	A partir del 2º año de la firma del Plan

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El análisis se realizará a lo largo del primer año, desde la firma del Plan de Igualdad. Al largo del segundo año desde la aprobación y entrada en vigor del Plan de Igualdad, se dará traslado a la Comisión de Seguimiento de los resultados del análisis de la equidad retributiva de mujeres y hombres, así como de la valoración analítica de puestos de trabajo.

INDICADORES

Comprobar que el plan de actuación, con las medidas adoptadas, cumple con el objetivo descrito en el presente apartado, con el análisis de las retribuciones medias por grupos profesionales

6. Conciliación y corresponsabilidad

OBJETIVO ESPECÍFICO:

6.a) Mejorar las medidas legales para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

MEDIDAS	CALENDARIO
6.1.- Se pondrá un buzón de sugerencias, físico u on line, (puede habilitarse la aplicación que se utiliza para otras funciones) a disposición de la plantilla para poder hacer un estudio de necesidades de conciliación y así, prever mejoras que se ajusten a las necesidades reales.	Desde la firma del Plan
6.2.- Se facilitará la adaptación de la jornada para quienes tengan personas a su cargo (menores de 12 años y familiares directos dependientes).	Desde la firma del Plan
6.3.- Dar difusión a las medidas existentes en la empresa o por convenio que mejoren las legalmente previstas.	Desde la firma del Plan
6.4.- El Permiso retribuido por accidente o enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización o que precise reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, no tiene por qué disfrutarse en días consecutivos, pudiendo alternar estos días mientras dura el hecho causante, con justificación del mantenimiento del hecho causante durante los días de disfrute.	Desde la firma del Plan
6.5.- Permiso retribuido: "Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica con un menor o persona a su cargo hasta primer grado, debidamente documentada por el médico mediante justificante en que se acredite la hora de asistencia, cuando dicha asistencia coincida con el horario de trabajo."	Desde la firma del Plan
6.6.- Se concederá la lactancia acumulada por un periodo de 15 días laborables, sumando 3 más por cada neonato del mismo parto. Este derecho es de hombres y mujeres.	Desde la firma del Plan

<p>6.7.- Se fija flexibilidad en el horario de entrada y salida dentro del horario preestablecido en el departamento de administración de oficinas centrales, por un periodo máximo de 30 minutos respecto de la hora fijada de inicio de la jornada laboral que se compensará sobre la hora fijada de finalización de la jornada laboral.</p> <p>Del mismo modo, se estudiará y motivará por la empresa la posibilidad de implantar esta flexibilidad en el resto de departamentos y centros de trabajo y en qué porcentaje; procediendo a su traslado a la Comisión de Seguimiento</p>	<p>Desde la firma del plan</p> <p>A lo largo del 2021 para implantar en enero 2022</p>
<p>6.8.- Garantizar los derechos de conciliación para las parejas de hecho debidamente inscritas, incluido el permiso retribuido por matrimonio.</p>	<p>Desde la firma del Plan</p>
<p>6.9.- Cuando el período de vacaciones, fijado en el calendario de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, una incapacidad derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión por permiso de nacimiento, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, procediendo pues a su completo disfrute a la conclusión del período de suspensión aunque haya terminado el año natural a que correspondan, y salvo que las partes pacten otro periodo distinto de disfrute.</p>	<p>Desde la firma del Plan</p>
<p>6.10.- Establecer una excedencia de duración de entre uno y cuatro meses por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración de familiares de primer grado de consaguinidad, cónyuge, así como pareja de hecho, con derecho a reserva de su puesto de trabajo. Habrá de respetarse en todo caso el periodo solicitado; sólo cabrá su modificación una vez concedido si ambas partes estuvieran de acuerdo.</p>	<p>Desde la firma del Plan</p>

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Estas actuaciones entrarán en vigor de manera inmediata a la firma del Plan de Igualdad.

Anualmente, la Dirección de la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento la información, desagregada por sexos y centro de trabajo, de los trabajadores/as que se acojan a los derechos en materia de conciliación, tanto los estipulados por ley como los incluidos en el presente plan de igualdad.

INDICADORES

Verificación de ejecución de las acciones programadas y consecución de objetivos.

7. Acoso sexual y Acoso por razón de sexo

OBJETIVO ESPECÍFICO:

7.a) Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDAS	CALENDARIO
7.1.- Definir un protocolo de prevención de acoso sexual y de acoso por razón de sexo para su detección y corrección en caso de incidencias.	Durante el primer año desde la firma del Plan
7.2.- Difundir por los canales habituales de comunicación interna el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Desde la firma del Plan
7.3.- Difundir el conocimiento entre la plantilla de que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo está tipificado como falta muy grave, procediéndose a sancionar en consonancia con la naturaleza de la falta cometida.	Próximo convenio colectivo

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Anualmente, la Dirección de la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento información sobre los procesos iniciados por acoso, según tipología, solución determinada, así como del número de denuncias archivadas por centro de trabajo.

INDICADORES

Informe anual, con el nº de denuncias archivadas /Nº de denuncias y nº de denuncias resueltas/ nº total de denuncias x tipo de resolución.

8. Salud Laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO:

8.a) Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

MEDIDAS	CALENDARIO
8.1.- La evaluación de riesgos incluirá la previsión de puestos ocupados por trabajadoras embarazadas y en periodo de lactancia natural. Cuando el puesto suponga un riesgo para su salud y/o la de su hija/o, se adecuará o modificará a las necesidades de la trabajadora, y antes de derivar a la mutua para una posible baja por riesgo, se tratará de que cubran otros puestos donde no exista tanto riesgo y al mismo tiempo tenga la formación/cualificación profesional necesaria para dicho puesto.	Desde la firma del Plan
8.2.- Mantenimiento de las percepciones económicas obtenidas por las trabajadoras embarazadas y madres en período de lactancia cuyo puesto de trabajo sea adecuado o modificado por suponer este un riesgo para su salud y/o la de su hija/o.	Desde la firma del Plan
8.3.- Conservar la protección del embarazo y la maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo, mantener en las evaluaciones de riesgos la previsión en caso de embarazo o lactancia y adaptarlo si fuera necesario al artículo 26 de la LPRL entre todas las personas trabajadoras de la empresa. Se difundirá el procedimiento de actuación de la empresa en dichas situaciones y en riesgo por embarazo, incluso a través de un link informativo.	Desde la firma del Plan
8.4.- Garantizar el descanso preceptivo de toda mujer embarazada o en el periodo de lactancia natural cuando se requiera en lugares habilitados para ello y que garanticen la privacidad de la mujer	Desde la firma del Plan
8.5.- En aquellos departamentos donde se utilice uniformidad, se tendrá en cuenta la vestimenta de hombres y mujeres, tanto en tallaje como la hechura de las prendas con la finalidad de que sea la adecuada para el desempeño de sus funciones. Así mismo, se debe asegurar que la uniformidad preceptiva tenga modelo propio de uso por mujeres embarazadas.	Desde la firma del Plan

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Informar a la comisión de seguimiento de las adaptaciones de puesto a embarazadas o en periodo de lactancia natural realizadas.

El servicio de prevención informará a la Comisión de Seguimiento y a los comités de Seguridad y Salud de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, edad, antigüedad y tipo de contrato.

INDICADORES

Verificación de correcta ejecución.

9. Violencia de género

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

MEDIDAS	CALENDARIO
<p>9.1.- Facilitar la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación de horario, de la aplicación de horario flexible u otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa, para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral. En los casos en los que sea posible se podrá optar por el teletrabajo. Así mismo, se incidirá a que las mujeres acreditadas como violencia de género, se incentive la contratación indefinida.</p>	<p>Desde la firma del Plan</p>
<p>9.2.- Derecho preferente de la víctima violencia de género para ocupar cualquier vacante que exista en otro centro de trabajo. Se estudiarán todas las solicitudes que existan al respecto para darle respuesta en plazo de 48 horas, garantizando en caso positivo el derecho al traslado de centro o localidad a través de una gestión rápida, eficaz y sin menoscabo de los derechos de la trabajadora.</p> <p>Se establece para el primer traslado cuando este sea fuera de la provincia donde la trabajadora presta sus servicios un anticipo de 500€ o el anticipo de las pagas, o en su caso facilitar la política de anticipos de la empresa que sea mejor que lo indicado.</p>	<p>Desde la firma del Plan</p>
<p>9.3.- La trabajadora víctima de violencia de género podrá suspender su contrato de trabajo. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 12 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.</p>	<p>Desde la firma del Plan</p>
<p>9.4.-La trabajadora víctima de violencia de género podrá extinguir unilateralmente su contrato de trabajo, dando lugar a situación legal de desempleo.</p>	<p>Desde la firma del Plan</p>
<p>9.5.- Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por los Servicios Sociales de atención o Servicios de Salud.</p>	<p>Desde la firma del Plan</p>
<p>9.6.- Se facilitará asistencia psicológica a las víctimas de violencia de género mediante la asunción del coste económico de hasta un máximo de 20 sesiones de asistencia psicológica profesional por un coste económico máximo por sesión de 50€. En todo caso, la persona trabajadora víctima de violencia de género podrá optar por una única ayuda directa para financiar un servicio similar de asistencia con un pago único de 1000€. Dicha ayuda económica sólo será proporcionada en una única ocasión para la misma víctima de violencia de género.</p>	<p>Desde la firma del Plan</p>
<p>9.7.- Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos</p>	<p>Desde la firma del Plan</p>

correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad.	
9.8.- Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección, previa acreditación de tal situación.	Desde la firma del Plan

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El departamento de RRHH presentará a la comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de violencia de género

INDICADORES

Verificación de correcta ejecución

Número de solicitudes concedidas sobre el total

10. Sensibilización y Comunicación

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 10.a) Concienciar al personal masculino para que asuma el sentido de corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y dar información necesaria para propiciar el disfrute de los derechos de conciliación por el personal.
- 10.b) Utilizar variedad de canales de comunicación e información para hacer llegar la oferta de vacantes, cursos de formación y todo aquello relativo a la aplicación de las medidas que fomente la igualdad.
- 10.c) Formar y sensibilizar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa; RRHH, mandos y personal con responsabilidad, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.
- 10.d) Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación pueda disfrutarse sin obstáculos, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

MEDIDAS	CALENDARIO
10.1.- En los medios habituales de comunicación a todo el personal (tablón de anuncios, Intranet, etc....) se incluirá un apartado al respecto, en el que, además de sensibilizar, formar e informar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad, se propiciará concretamente la igualdad de obligaciones para con el cuidado de las personas dependientes y la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas.	Desde la firma del Plan

10.2.- Se realizará una campaña de sensibilización, información y formación, dirigida a toda la plantilla en las que se expliquen todos los permisos relacionados con la conciliación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sobre todo, que se explique que pueden ser disfrutados tanto por hombres como mujeres.	Desde la firma del Plan
10.3.- Creación de suficientes puntos de información de interés para la plantilla tableros de anuncios situados en un lugar visible, cuya información deberá estar actualizada.	Desde la firma del Plan
10.4.- Revisar y corregir sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizados en las comunicaciones, tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar el sexismo	Desde la firma del Plan

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- La Comisión de Seguimiento estudiará, en la reunión anual, la evolución del ejercicio de los permisos y licencias disfrutados por la plantilla masculina relacionados con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar a partir de los datos, por centro de trabajo y sexo, facilitados por la Empresa.
- Tras el primer año de vigencia del Plan de Igualdad se medirá el impacto, y se impulsarán si es el caso, las medidas establecidas en este punto.

INDICADORES

- Valorar en función del aumento del porcentaje de solicitudes relacionadas con la conciliación de la vida familiar, en la plantilla.

11. Trabajo a distancia y teletrabajo

OBJETIVO ESPECÍFICO:

- 11.a) Regular el uso de las nuevas tecnologías manteniendo una mejor calidad de vida en el trabajo.
- 11.b) Derecho a la desconexión digital

MEDIDAS	CALENDARIO
11.1.- Se facilitará el teletrabajo a las personas trabajadoras siempre que su área de trabajo y puesto lo permita y que voluntariamente quieran acogerse a esta modalidad, siendo un modelo reversible tanto por la persona trabajadora como por la empresa, comunicándose dicha decisión con una antelación mínima de un mes, requiriendo siempre el mutuo acuerdo entre las partes. En aquellos supuestos en los que la persona trabajadora haya sido contratada inicialmente en la modalidad de trabajo a	Desde la firma del Plan A lo largo de su vigencia

distancia, éste tendrá derecho preferente a ocupar vacantes que se produzcan en puestos de trabajo presenciales y viceversa.	
11.2.- Se respetará la privacidad de la persona trabajadora que realiza el trabajo a distancia, por ello: “Si en un lugar se establece un método de vigilancia, es necesario que sea proporcional al objetivo e introducido conforme a la Directiva90/270 relativa a pantallas de visualización”.	A lo largo de la vigencia del Plan
11.3.- El teletrabajo no podrá sustituir a las medidas de corresponsabilidad, así como todo el personal tiene derecho a la desconexión fuera de su horario laboral y durante todos los periodos de suspensión de sus contratos de trabajo.	A lo largo de la vigencia del Plan
11.4.- Sensibilizar sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respeto del tiempo descanso, vacaciones, permisos retribuidos; así como, de la vida personal, laboral y familiar de las personas trabajadoras, procurando evitar envíos de e-mails o mensajes, una vez finalizada la jornada laboral.	A lo largo de la vigencia del Plan
11.5.- Concienciar a los mandos de la importancia de respetar los horarios, vacaciones, permisos, procurando cumplir las planificaciones previstas, a través de charlas, ponencias o distintas comunicaciones.	A lo largo de la vigencia del Plan
11.6.- Las reuniones de trabajo, se realizarán preferentemente dentro de la jornada laboral de las personas asistentes a la misma, cuando esto no sea posible se devolverá el tiempo invertido por el asistente a dicha reunión en horario fuera de su jornada laboral mediante el tiempo equivalente en descanso en otra fecha dentro de su jornada laboral.	A lo largo de la vigencia del Plan
11.7.- La empresa deberá dotar de los medios necesarios para la realización del trabajo a distancia y compensar los gastos que se deriven del trabajo a distancia, no pudiendo asumirse por la persona trabajadora ningún gasto relacionado con equipos, herramientas y medios vinculados a la actividad laboral a distancia.	Desde la firma del Plan
11.8.- Facilitar que las personas que se encuentran en situación de teletrabajo tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna, así como, en los cursos de formación.	A lo largo de la vigencia del Plan

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Anualmente, la Dirección de la Empresa facilitará a la Comisión de Seguimiento el número total de solicitudes de teletrabajo, así como, de aquellos casos que revierten el modelo y por parte de quien lo propone, desagregados por sexo.

- Traslado a la Comisión de Seguimiento, la relación de cursos, charlas de concienciación, comunicación,...sobre buenas prácticas en teletrabajo realizados a lo largo de cada año, con número de participantes desagregado por sexo.

INDICADORES

- Comprobar número de solicitantes, en cada petición de teletrabajo o de reversión, y motivos por lo que se solicita la reversión.

SEPTIMO.- SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos y de las medidas planificadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación (CSE) tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de FACTOR 5. Esta comisión se constituirá en los tres meses siguientes a la firma del mismo.

COMPOSICION

La CSE del Plan de Igualdad será paritaria y estará compuesta por representantes de la empresa y representantes de las organizaciones sindicales firmantes del mismo, en número de tres representantes de la empresa y tres de la parte sindical, que serán designados/as por dichas partes firmantes con anterioridad a la constitución de la CSE.

FUNCIONES

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan
- Asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Asesoramiento al Comité de Empresa a solicitud de éste en materias de igualdad en cuestiones que sean competencia decisoria de éste.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas
- Elaboración de informe anual en su caso para reflejar el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, proponiendo en su caso adaptaciones del mismo para su obtención.

ATRIBUCIONES GENERALES DE LA COMISION

- Interpretación del Plan de Igualdad
- Seguimiento de su ejecución
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de su aplicación e interpretación. Será preceptiva la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción y órganos administrativos competentes, a excepción de asuntos individuales ajenos al contenido de este Plan, donde no será preceptiva la intervención.
- Los acuerdos que adopte la Comisión, se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria

ATRIBUCIONES ESPECIFICAS DE LA COMISION

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos por el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan
- Facilitar el conocimiento de los efectos y eficacia de las medidas del Plan en el entorno de la empresa
- En la fase de seguimiento deberá recoger información sobre los resultados en la ejecución, grado de ejecución medidas, conclusiones tras el análisis datos, identificación posibles acciones futuras
- Teniendo en cuenta vigencia Plan, realizará evaluación intermedia a los 24 meses desde la vigencia entrada en vigor y otra tres meses antes de su finalización.
- En la evaluación final del Plan de Igualdad se deberá tener en cuenta el grado de cumplimiento de los objetivos, el nivel de mejora de reducción posibles casos de desigualdad, grado consecución objetivos esperados, nivel desarrollo medidas emprendidas, adaptaciones producidas en las medidas en el desarrollo del Plan, aumento grado consolidación de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Con base a la Evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

FUNCIONAMIENTO

La Comisión se reunirá anualmente, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención, por la mayoría de la representación empresarial y sindical, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista la mayoría absoluta de cada representación; requiriendo para la validez de sus acuerdos el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

Se pacta un procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación y revisión del mismo. El órgano encargado será la propia Comisión de Seguimiento, que de no acordar podrá dirigirse a los organismos administrativos competentes, o someterse a un arbitraje si así lo decidieran las partes integrantes de la misma.