



EMPRESA PORTUGUESA
DE OBRAS SUBTERRÂNEAS, L.D.A.

Plan de Igualdad 2023-2027

Empresa Portuguesa de Obras Subterráneas, S.A. - Sucursal en España .2023.

Calle Caleruega, nº76, 1ª planta, oficina 1

Web: www.epos.pt/es/

Ficha técnica:

I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de **Empresa Portuguesa de Obras Subterráneas, S.A. – Sucursal en España**

Texto: Equipo Técnico de Gaudia.

Diseño y Maquetación: Eva González (Técnica de Igualdad Gaudia).

Fotografías y vectores: Banco de Imágenes Gaudia.

Supervisado por:

Este documento tiene como objetivo describir las medidas para la igualdad en la empresa y la puesta en marcha del XX Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de **Empresa Portuguesa de Obras Subterráneas, S.A. – Sucursal en España**. La información recogida en el mismo contempla las directrices generales del Ministerio de Igualdad y las Legislaciones vigentes en materia de Derechos Fundamentales y Laborales.

Referido contenido con lenguaje igualitario tiene fines de aprobación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de **Empresa Portuguesa de Obras Subterráneas, S.A. – Sucursal en España** como empresa comprometida con su plantilla y sociedad.

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

Se denunciará a las autoridades pertinentes el uso de un fragmento o parte de este documento sin la previa comunicación y autorización de **Empresa Portuguesa de Obras Subterráneas, S.A. – Sucursal en España**.

En Almonaster la Real, a 16 de octubre de 2023

La Empresa Portuguesa de Obras Subterráneas, S.A. - Sucursal en España con el CIF W0108141-C y con el CNAE 4399 - Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p. con la dirección Calle Caleruega, nº76, 1ª planta, oficina 1

Se reúnen las personas integrantes de la Comisión Negociadora:

Por la Parte de la **Representación de la Empresa:**

- Elisabet García Antón, Responsable Seguridad Minera. DNI 76.954.285-B.
- João dos Santos Correia Raia, Gerente de Contrato. NIE Y8643281 X
- Victor Ángel Contreras Del Castillo, Asesor Técnico

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

- David Pernil García, Mecánico (delegado de sindicato USO). DNI 48.933.448-M
- Francisco Cruz Hidalgo, Mecánico (presidente comité empresa de sindicato USO) DNI 29.792.715-X
- Inmaculada C Ruíz Rubio, Planificadora Mantenimiento. DNI 48.928.690-P

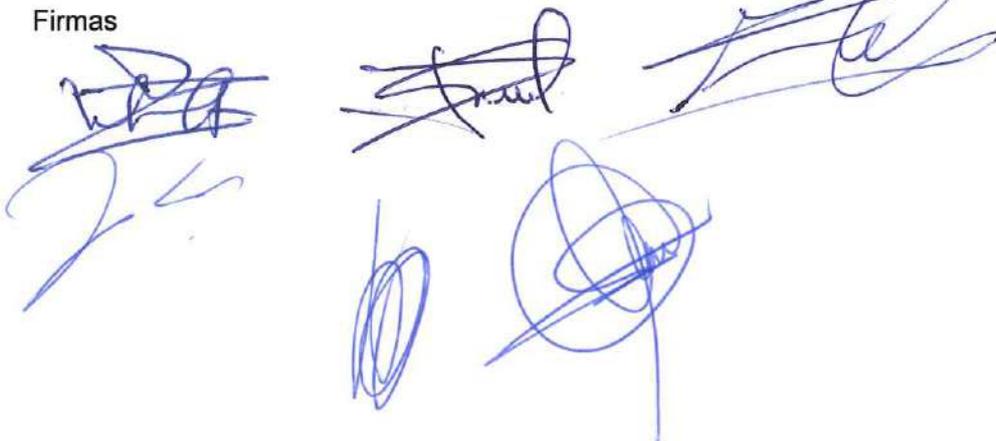
Con voz pero sin voto:

- Daniel Varandas Branco, Auxiliar de Administrativo

Acuerdan:

Firmar el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de **Empresa Portuguesa de Obras Subterráneas, S.A. – Sucursal en España** que entrará en vigor el 24.10.2023 y tendrá un periodo de vigencia de 4 años hasta el 24.10.2027 tal y como contempla el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020

Firmas



Índice

1. Presentación	6
1.1. Compromiso con la Igualdad de Mujeres y Hombres	6
1.2. Contexto Legal, Normativo y Prescriptivo.....	7
1.3. Ficha de Datos de EPOS	8
1.4. Contextualización de EPOS.....	9
2. Partes Suscriptoras del Plan de Igualdad.....	9
3. Ámbito Personal, Territorial y Temporal.....	11
4. Informe Diagnóstico.....	11
4.1. Contexto y Marco de Actuación.....	11
4.2. Composición de la Plantilla e Infrarrepresentación de Mujeres y Hombres	12
4.3. Selección, Contratación, Promoción y Formación	13/12
4.4. Clasificación Profesional.....	14
4.5. Conclusiones del Informe de Auditoría Retributiva	14
4.6. Tiempo, Lugar de Trabajo y Conciliación.....	15
4.7. Seguridad y Salud Laboral y Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo y Violencia de Género	16
4.8. Comunicación Organizacional: Uso del Lenguaje e Imagen Igualitario.....	16
5. Ámbito de Actuación y Objetivos del Plan de Igualdad	17
5.1. Bloque 1.- Selección, Contratación, Promoción y Formación.....	17
5.2. Bloque 2.- Clasificación Profesional.....	17
5.3. Bloque 3.- Condiciones Laborales Igualitarias para Mujeres y Hombres.....	18
5.4. Bloque 4.- Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional.....	18
5.5. Bloque 5.- Infrarrepresentación Femenina.....	18
5.6. Bloque 6.- Ámbito Retributivo.....	19
5.7. Bloque 7.- Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo	19
5.8. Bloque 8.- Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género.....	19
5.9. Bloque 9.- Gobernanza y la Transversalidad de Género	19
6. Medios y Recursos para la Implantación del Plan.....	20
7. Medidas de Igualdad.....	21
7.1. Bloque 1.- Selección, Contratación, Formación y Promoción.....	21

7.1.1. Proceso de Selección y Contratación	21
7.1.2. Formación.....	22
7.1.3. Promoción Profesional	26
7.1.4. Proceso de Selección, Formación y Promoción Profesional	26
7.2 Bloque 2.- Clasificación Profesional.....	27
7.2.1.- Clasificación Profesional.....	27
7.3 Bloque 3.- Condiciones Laborales Igualitarias para Mujeres y Hombres.....	28
7.3.1.- Condiciones de Trabajo.....	28
7.3.2.- Prevención de Riesgos Laborales	29
7.4 Bloque 4.- Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional.....	31
7.4.1. Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional.....	31
7.5 Bloque 5.- Infrarrepresentación Femenina	32
7.5.1. Infrarrepresentación Femenina.....	32
7.6 Bloque 6.- Ámbito Retributivo	33
7.6.1. Condiciones de Trabajo y Retribuciones	33
7.7. Bloque 7.- Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo	36
7.7.1. Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo.....	36
7.7.2. Salud Laboral y Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo	37
7.8 Bloque 8.- Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género	38
7.8.1. Violencia de Género.....	38
7.8.2. Víctimas de Violencia de Género con agravante de Violencia Sexual.....	39
7.9. Bloque 9.- Gobernanza y la Transversalidad de Género	41
7.9.1. Comunicación, Lenguaje e Imagen No Sexista.....	41
8. Aplicación y Seguimiento	44
8.1. Funciones de la Comisión de Seguimiento:.....	45
9. Evaluación y Revisión	46
10. Calendario de Actuaciones.....	49
11. Procedimiento de Modificación.....	51
Anexo 1. Documentos para el seguimiento del Plan de Igualdad.....	53

1. Presentación

1.1. Compromiso con la Igualdad de Mujeres y Hombres

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

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

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

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

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

1.2. Contexto Legal, Normativo y Prescriptivo

El presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres atiende a la legislación laboral desarrollada para ello desde 2007. Se enumeran a continuación los referentes legales:

- Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.

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

1.3. Ficha de Datos de EPOS

Datos de la Empresa						
Razón social	EPOS – Empresa Portuguesa de Obras Subterráneas, S.A - Sucursal en España					
NIF	W0108141-C					
Domicilio social	Calle Caleruega, nº76, 1ª planta, oficina 1					
Forma jurídica	S. A					
Año de constitución	2013					
Web	https://www.epos.pt/es/					
Responsable de la Entidad						
Nombre	José António Paraíso Vivas					
Cargo	Procurador					
Telf.	619201363					
e-mail	jpv@recolte.es					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Elisabet García Antón					
Cargo	Responsable Seguridad Minera					
Telf.	(+34) 650 82 12 32					
e-mail	ega@epos.pt					
Actividad						
Sector Actividad	Realización de trabajos en el área de las explotaciones mineras de carácter subterráneo					
CNAE	CNAE 4399 - Otras actividades de construcción especializada n.c.o.p.					
Descripción de la actividad	Realización de trabajos en el área de las explotaciones mineras de carácter subterráneo					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Huelva (Andalucía)					
Convenio Colectivo de Aplicación	Convenio Colectivo para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Huelva - Código 21000205011982					
Dimensión						
Personas Trabajadoras	Mujeres	2	Hombres	77	Total	79
N.º Centros de trabajo	1					
N.º de personas en ERTE durante 2021	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal y/o sindical de las Personas Trabajadoras	Mujeres	0	Hombres	5	Total	5
Dispone Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo	No					

1.4. Contextualización de EPOS

EPOS fue fundada en 1986, se trata de una empresa especializada y líder en la ejecución de grandes obras subterráneas, con amplia experiencia en varios países.

Cuenta con un excelente y cualificado equipo de profesionales que, junto con los modernos medios técnicos y su amplia experiencia, hacen de **EPOS** la referencia en el mercado actual.

EPOS asume como suyos los Valores por los cuales se rige la acción del Grupo Teixeira Duarte, del que forma parte integrante.

Estos Valores – Ingenio, Verdad y Compromiso – configuran el modo de actuar de la empresa y de toda su plantilla, caracterizando sus relaciones con todas las partes interesadas y constituyen las bases de su código de ética y de conducta.

Como resultado de la aplicación de estos principios, **EPOS** fundamenta su actividad en la solidez de las referencias que, desde siempre, han orientado el desarrollo de su proyecto empresarial y que integran la cultura de **EPOS** desde su fundación, siendo éstos los responsables de sus principales ventajas competitivas, base del crecimiento pasado y futuro:

- **EXPERIENCIA:** Potenciando el capital de conocimiento adquirido a lo largo de más de 30 años.
- **INNOVACIÓN:** Integrando permanentemente los avances tecnológicos.
- **SEGURIDAD:** Por la total intransigencia con todos los factores de riesgo.
- **MEDIO AMBIENTE:** Integrar el respeto al medio ambiente y la gestión de los aspectos medioambientales en todas sus actividades.
- **COMPETENCIA:** Apostando en la permanente cualificación y actualización de todas las empresas colaboradoras.
- **ESTABILIDAD:** Respetando su historia, asociándola a la solidez futura.

Como reconocimiento a su labor **EPOS** dispone del certificado ISO.

2. Partes Suscriptoras del Plan de Igualdad

La implantación del Plan estará liderada por la **Administración**, asumiéndose así las siguientes funciones:

- Velar por el cumplimiento de las medidas acordadas en el Plan para la Igualdad, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, la coordinación de las personas responsables implicadas, su seguimiento, así como los plazos para su evaluación.
- Aclarar las dudas que surjan a la plantilla con el fin de facilitar la correcta interpretación y la comunicación en lo que al Plan se refiere.
- Realizar las labores de información, comunicación y sensibilización a la plantilla en todos los temas referidos al Plan para la Igualdad, junto con la Comisión de Igualdad.
- Proponer modificaciones o nuevas medidas y actuaciones al Plan para la Igualdad.

- Seguir y evaluar periódicamente el cumplimiento del Plan, actualizar al final del periodo de vigencia el diagnóstico, realizar la evaluación final y emitir informes de valoración indicando las medidas a tomar en cada caso.

La composición de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de **EPOS** es la siguiente:

Representación de la Empresa:

- Elisabet García Antón, Responsable Seguridad Minera.
- Joao dos Santos Correia Raia, Gerente de Contrato.
- Victor Ángel Contreras Del Castillo, Asesor Técnico.

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

- David Pernil García, Mecánico (delegado de sindicato USO).
- Francisco Cruz Hidalgo, Mecánico (presidente comité empresa de sindicato USO).
- Inmaculada C Ruíz Rubio, Planificadora Mantenimiento.

Con voz, pero sin voto:

- Daniel Varandas Branco, Auxiliar Administrativo.

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

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

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

Representación de la Empresa:

- Elisabet García Antón, Responsable Seguridad Minera.
- Joao dos Santos Correia Raia, Gerente de Contrato.
- Victor Ángel Contreras Del Castillo, Asesor Técnico.

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

- David Pernil García, Mecánico (delegado de sindicato USO).
- Francisco Cruz Hidalgo, Mecánico (presidente comité empresa de sindicato USO).
- Inmaculada C Ruíz Rubio, Planificadora Mantenimiento.

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

igualdad@epos.pt

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

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

Este Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de Organización, así como, trabajadores adscritos a cualquiera de los centros de trabajo que la empresa pueda tener en un futuro, independientemente de su lugar en el territorio nacional de España, modalidad contractual o cargo que tenga, mientras dure su relación laboral con **EPOS** vigencia del Plan

3. Ámbito Personal, Territorial y Temporal

El Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de **EPOS** entrará en vigor el 24.10.2023 y tendrá un periodo de vigencia de 4 años hasta el 24.10.2027 tal y como contempla el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

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

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

Referido Plan de Igualdad se aplica a todas las personas pertenecientes a **EPOS**, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía; provincia de Huelva (Almonaster la Real), con independencia de su nivel jerárquico o cualquier otro aspecto.

4. Informe Diagnóstico

En este apartado se presentan un resumen de los principales resultados del diagnóstico y la auditoría retributiva del año 2022 para la aprobación del presente Plan de Igualdad de la **EPOS**.

4.1. Contexto y Marco de Actuación

La empresa **EPOS** recoge a priori el principio de Igualdad de oportunidades entre sus principios y valores dentro de su Código Ético, unido al compromiso de elaboración e implantación del I Plan de Igualdad, incorpora sistemáticamente este principio a sus acciones.

Además, cumple con la normativa vigente Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

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

Se da una composición desequilibrada de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla con un 3% y 97% respectivamente. Este dato sobre la presencia de mujeres y hombres en **EPOS** se aleja de lo establecido por la *Disposición adicional primera. Presencia o composición equilibrada (40%-60%)* de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Además, nos indica que es una empresa que refleja la inercia de un sector tradicionalmente masculinizado.

Analizados los contratos, se identifica el contrato indefinido a jornada completa como el modelo general de contratación (86%) frente al 14% temporal con jornada completa; tan solo un 1% tiene reducción de jornada por cuidado de un menor. En cuanto a los turnos de trabajo se da la circunstancia que el 84% de la plantilla está a turnos rotativos y el 16% a turno continuo. Esto concuerda con las características generales del trabajo en minas.

Cabe señalar que, en **EPOS** no existen contratos para personas con discapacidad, de modo que no cumple con la Ley General de Discapacidad que establece el 2% de los contratos a las empresas de más de 50 personas trabajadoras.

Existen dos áreas de trabajo claramente diferenciadas Administración y Producción, donde se sitúa el 87% de la plantilla; estando las mujeres el 100% en el área de Administración; Por lo que la **segregación horizontal** que existe en la empresa ya que el Área de Producción está al 100% masculinizado mientras que el Área de Administración se encuentra claramente feminizado con el 100% de la plantilla femenina frente al 10% de la masculina.

La plantilla se distribuye de manera desigual en los diferentes Niveles jerárquicos:

- Nivel estratégico está conformado por el 100% de hombres (1 hombre).
- Nivel Táctico (personal intermedio) formado por el 2% de mujeres (1 mujer) y el 92% de hombres (11 hombres).
- Nivel Operativo (Personal Técnico y Operativo): el cual se constituye por el 2% de mujeres (1 mujer) y un 84% de hombres.

Por lo que se constata la segregación vertical, al está constituido los dos niveles jerárquicos superiores en su mayoría por hombres. En términos generales, las mujeres están infrarrepresentadas en **EPOS**, por lo que la poca presencia de mujeres en la plantilla hace que su distribución sea tal cual.

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

4.3. Selección, Contratación, Promoción y Formación

EPOS no cuenta con un Protocolo de Reclutamiento y Selección propio, por lo que los procesos de selección se desarrollan en la propia empresa siendo el Responsable de cada puesto quién establece los criterios y perfiles de selección para cada proceso, con la aprobación del Personal Directivo.

Las personas que pueden intervenir en los procesos de selección en la empresa **EPOS** no tienen formación sobre la perspectiva de género en los procesos de selección y no cuentan con directrices específicas sobre el modo en el que puede incorporarse elementos para la igualdad de mujeres y hombres en los procesos de reclutamiento y selección.

No se utilizan canales de comunicación conocidos para dar a conocer las ofertas de empleo como prensa, ni boletines internos, sino que suelen llegar por parte de la propia organización, es decir, personas conocidas de la plantilla, o bien se envían comunicaciones con las ofertas a los ayuntamientos de los pueblos más cercanos.

Desde **EPOS**, afirman que llegan más currículos de hombres que de mujeres; es por ello, por lo que se selecciona solo a hombres. No obstante, tanto mujeres como hombres superan con la misma facilidad o dificultad las pruebas del proceso de selección.

No utilizan canales de comunicación internas de las vacantes, sino que se comunica verbalmente con los responsables del sector, o directamente con la plantilla y No existen mecanismos para fomentar la participación de las personas del sexo con menor presencia (mujeres).

En cuanto a promoción interna, **EPOS** no cuenta con planes de carrera formales, aunque os procesos de promoción son neutros, y se rigen principalmente por la medición de desempeño y capacidades e intereses de desarrollo de la persona, así como en la capacidad de solventar problemas que el trabajador/ra revela y en su adaptación y respuesta a las diversas peticiones en el desarrollo de su trabajo.

Así los requisitos y/o méritos que se tienen en cuenta a la hora de promocionar al personal son exclusivamente técnicos y basados en la competencia profesional del personal y no tienen que ver con cualquier cuestión que no sea exclusivamente de mérito personal en el desarrollo de su trabajo.

Para ello, se realiza la evaluación anual a todo el personal, en los que se miden competencias y objetivos.

En el período analizado (2019-2022) se ha promocionado a 24 personas (100% hombres), de los cuales por cambio de puestos y categorías han sido el 96% (23 hombres). Mientras que han promocionado de Nivel jerárquico el 4% (1 hombre).

EPOS cuenta con Plan de Formación propio anual; por lo que para detectar las necesidades formativas se recaban a través de la encuesta anual de necesidades de formación (organizativas e individuales - entrevistas y cuestionario individual) a la plantilla; así como para garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y el análisis de los puestos de trabajo.

Se procura que la formación sea en horario laboral por lo que se favorece la participación de la plantilla a ésta y suele darse de carácter obligatorio referentes a los art. 18 y 19 de PRL y el resto tiene carácter voluntario.

Se destaca que, en el año 2022 **EPOS** ha llevado a cabo acciones formativas alcanzando un 97 % del total de la plantilla que ha recibido formación de Seguridad, este porcentaje corresponde a 2 mujeres (100 %) y 75 hombres (97 %). Todas las acciones formativas se realizan en horario laboral.

4.4. Clasificación Profesional

En **EPOS** la clasificación de los puestos de trabajo está basada en el sistema de clasificación profesional del Convenio Colectivo y responde a factores objetivos. Las prácticas laborales existentes en la empresa **EPOS** se identifican los factores objetivos en cada puesto de trabajo – competencias técnicas propias del puesto.

Las funciones requeridas en los puestos según el perfil de estos son neutras, son tareas acordes al puesto de trabajo ofertado. No responden a ningún prejuicio sexista.

De todos los modos, se recomienda a **EPOS** considerar el uso del currículum oculto de las personas que ocupan los puestos de trabajo. Dado que el currículum formal solo proporciona información sobre la formación y experiencia de ámbito laboral. Por el contrario, con el currículum oculto aporta datos sobre cualidades y actitudes de las perfiles concretos de las personas que ocupan los puestos de trabajo (Organización, Flexibilidad, Adaptación, Gestión de recursos, Escucha activa, Empatía, Manejo de situaciones estresantes, Capacidad de comunicación), estas cualidades son adquiridas por las personas a lo largo de su trayectoria de vida y deben ser incorporadas al perfil profesional de los puestos de trabajo como parte esencial del desarrollo de las funciones.

4.5. Conclusiones del Informe de Auditoría Retributiva

Con respecto a la política retributiva, **EPOS** cuenta con un marco formal general amparada por el Convenio Colectivo para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Huelva. Se da por lo tanto una política retributiva específica, conocida y compartida.

En **EPOS** no se ha detectado la existencia de retribuciones no sujetas a la regulación colectiva. La negociación de las retribuciones se realiza en el seno del convenio colectivo de aplicación y no se adopta una negociación individual de las retribuciones.

No se detecta incidencia desigual de pluses y complementos. Referidos pluses y complementos están vinculados directamente al puesto de trabajo y nivel jerárquico. No obstante, se recomienda como una medida preventiva el análisis de la equiparación retributiva en los trabajos de igual valor (puestos con presencia de ambos sexos).

Se utilizan criterios objetivos para la concesión de beneficios no salariales. No se detectan pagos en especie en **EPOS**. Se percibe la necesidad de que **EPOS** cuente con un Protocolo de Transparencia Retributiva que sistematice y recoja todos los conceptos retributivos por trabajos de igual valor.

Cabe destacar que, **EPOS** ha mejorado las denominaciones de sus puestos de trabajo con perspectiva de género gracias al sistema de valoración de puestos de trabajo recomendado

por el RD 902/2020. Tras el análisis de género del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo por factores y puntos de, se detecta que todos los factores y subfactores son neutros.

En la empresa **EPOS** existe una brecha salarial del -6% (media) y -5% (mediana) en el total de la retribución efectiva según datos del registro retributivo. Vale señalar que, estos datos no supera el 25% de brecha salarial como establecen el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 28 (sobre la necesidad de justificar diferencias salariales superiores al 25%) según el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de Medidas Urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Las diferencias en las retribuciones efectivas (brecha salarial de la media y mediana) en **EPOS** en **negativas y que favorecen a los puestos ocupados por mujeres** se deben a la presencia de mujeres en puestos de mayor confianza y de niveles estratégicos.

Se detectan en **EPOS** 19 conceptos salariales (Salario base, 13 complementos salariales y 5 extrasalariales) y que no perciben todas las personas trabajadoras de la empresa. Es decir, hay conceptos retributivos en forma de retribución flexible, en función del puesto de trabajo y por nivel estratégico y de confianza en la empresa.

Las diferencias en los complementos salariales y extrasalariales en la empresa **EPOS** de los importes efectivos (medias) son las siguientes: 49% en los primeros y el -279% en los segundos, indicando que la diferencia por sí misma no supone discriminación. El acceso a los complementos salariales se da en iguales condiciones para ambos sexos, atendiendo a criterios de grupos profesionales y categorías a las que les vincula su relación contractual y no al sexo de la persona trabajadora que lo ocupa. Se detecta la necesidad de revisar de forma más exhaustiva los complementos salariales y garantizar la igualdad salarial de la plantilla de **EPOS**.

El proceso de formación continua de **EPOS** no se identifican sesgos de género en las necesidades formativas ni en la adscripción a ella. Al igual que no se observa diferencias en el acceso a la formación que provoquen desigualdades salariales entre mujeres y hombres.

El sistema de promoción y sus correspondientes criterios en **EPOS** se rigen según el Convenio Colectivo y no se detectan desigualdades entre mujeres y hombres.

No se detecta que la reducción de jornada afecte directamente a las retribuciones, especialmente de las mujeres. No obstante, se recomienda como otra medida preventiva la vigilancia de los registros retributivos para que no haya discriminación salarial en puestos de igual valor para garantizar la igualdad retributiva de la plantilla del **EPOS**.

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

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

4.6. Tiempo, Lugar de Trabajo y Conciliación

En los documentos de trabajo de **EPOS** recogen el conjunto de condiciones de prestación del trabajo -espacios y tiempos. Con respecto al espacio y al tiempo de trabajo - teletrabajo, cumplimiento del horario, exceso de horas, etc. No se detecta incidencias con relación al

tiempo de trabajo. De todos los modos, se considera necesario desarrollar con mayor claridad en el compromiso de la organización para con la flexibilidad del tiempo, el espacio de trabajo, el control de los excesos horarios y desconexión digital.

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

- Todas las medidas disponibles son públicas en **EPOS** a través de sus normativas vigentes.
- No se han dado prerrogativas empresariales que hayan supuesto la afectación particular a las personas con responsabilidades de cuidado, es decir, todas las personas que han requerido tiempo para las responsabilidades de cuidado han disfrutado de la medida.
- Se aconseja profundizar el compromiso con la conciliación y responsabilidades de cuidado con mejores estrategias de comunicación y difusión.

4.7. Seguridad y Salud Laboral y Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo y Violencia de Género

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

En materia de prevención y actuación ante situaciones de Acoso Sexual, por Razón de Sexo y/o por Razón de Orientación e Identidad Sexual, Expresión de Género o Características Sexuales, se da la necesidad de contar con un protocolo específico y separado del acoso laboral. No se han identificado en el momento actual ni en el pasado reciente de la organización comportamientos de este tipo.

EPOS no ha contratado mujeres declaradas víctimas de violencia de género. No se detecta la solicitud de soporte-asesoría de mujeres trabajadoras por ser víctimas de violencia de género.

Por otra parte, atendiendo a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, **EPOS** no ha tenido que conceder permisos especiales a ninguna trabajadora, ni se ha producido ninguna excedencia, suspensión de contrato o similar dado que no se ha dado ningún caso o denuncia de la que se tenga constancia.

4.8. Comunicación Organizacional: Uso del Lenguaje e Imagen Igualitario

Tanto el lenguaje de sus documentos como la imagen que transmiten no están redactadas con perspectiva de género.

La cantidad de imágenes que aparecen es masculinizada ya que aparecen trabajadores e imágenes de maquinaria, no apareciendo ninguna mujer.

Los planos suelen ser centrales por lo que se muestran reales y se muestran con actitudes informales, tranquilas y que transmiten seguridad. No se hace un uso estereotipado de los colores, sino que se utilizan colores corporativos.

5. Ámbito de Actuación y Objetivos del Plan de Igualdad

5.1. Bloque 1.- Selección, Contratación, Promoción y Formación

Bloque 1.- Selección, Contratación, Promoción y Formación

Área 1a. Selección y Contratación

- Contar con procesos de selección que atiendan proactivamente a la igualdad de mujeres y hombres y al impacto de género.
- Disponer de un proceso de contratación y de salida de la organización que atienda y haga visible el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres.
- Iniciar medidas o actuaciones que favorezcan la presentación y contratación de personas de sexo menos representado para dichos puestos en igualdad de condiciones.
- Las competencias requeridas deben especificarse de modo objetivo, sin que su descripción deje entrever estereotipos de género.
- Formar en Igualdad de Oportunidades a las personas responsable de Reclutamiento y selección.

Área 1b. Formación

- Revisar Y Facilitar una política de formación que atienda a unos criterios de participación, unas condiciones y unos resultados de la formación en clave de igualdad de mujeres y hombres.
- Potenciar la Igualdad de Oportunidades como eje transversal en las formaciones.
- Elaborar un Plan de Formación Anual que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.

Área 1c. Promoción profesional

- Contar con procesos de promoción que garanticen la igualdad de mujeres y hombres y el impacto de género.
- Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.

5.2. Bloque 2.- Clasificación Profesional

Bloque 2.- Clasificación Profesional

Área 2a. Clasificación profesional

- Revisar el sistema de clasificación que atienda a una denominación y una descripción de puestos de trabajo basada en elementos objetivos y que no supongan discriminaciones indirectas.

5.3. Bloque 3.- Condiciones Laborales Igualitarias para Mujeres y Hombres

Bloque 3.- Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres

Área 3a. Seguridad y Salud laboral

- Mantener evaluaciones de la salud física y psicosocial atendiendo a las especificidades de las mujeres y los hombres.
- Adoptar medidas de prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género.
- Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia en el caso de que apareciesen riesgos.
- Incorporar la Violencia sexual como Riesgo.

5.4. Bloque 4.- Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

Bloque 4.- Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

Área 4a. Corresponsabilidad y Conciliación

- Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje.
- Elaboración de un Plan de Conciliación Con medidas acordes a las necesidades y demandas de las personas trabajadoras.
- Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente.
- Realizar acciones para sensibilizar, formar e informar a la plantilla masculina sobre igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares.

Área 4b. Desconexión Digital

- Garantizar el derecho a la desconexión digital.

Área 4c. Nuevas Masculinidades

- Fomentar la corresponsabilidad de los trabajadores varones a través de acciones formativas e informativas.

5.5. Bloque 5.- Infrarrepresentación Femenina

Bloque 5.- Infrarrepresentación Femenina

Área 5a. Presencia de mujeres en la empresa y/o puestos de trabajo masculinizados.

- Priorizar la contratación de mujeres en caso de igualdad de condiciones de capacidad, méritos y formación.
- Favorecer con medidas específicas para ello el desarrollo profesional de las mujeres de EPOS.
- Medir el desarrollo de las personas en la organización, el aprovechamiento y la gestión de todo el potencial, desde el acceso hasta el desarrollo profesional y la promoción de todo el personal sin exclusiones.

5.6. Bloque 6.- Ámbito Retributivo

Bloque 6.- Ámbito Retributivo

Área 6a. Retribución

- Promover una política retributiva basada en la formación, experiencia, aportación de valor a **EPOS** y desempeño, sin tener en cuenta el sexo de la persona trabajadora.
- Establecer un sistema periódico de análisis de la posible brecha salarial por categorías profesionales en nuestra organización.
- Revisar periódicamente el sistema de complementos salariales.

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

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

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

- Garantizar la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo mediante herramientas específicas y la labor de sensibilización y formación requerida.
- Elaborar el Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo de **EPOS**.
- Difusión del Protocolo de Actuación frente al acoso Sexual y por Razón de sexo.

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

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

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

- Representar a **EPOS** en las colaboraciones que puedan darse con instituciones para la erradicación de la violencia contra las mujeres.
- Formar sobre Violencia de Género y Violencia Sexual a la plantilla y Responsables.
- Dotar a la plantilla información y formación sobre los derechos laborales de las víctimas de la violencia de género.
- Creación y puesta en marcha de un protocolo de actuación en casos de violencia de género.
- Difusión de los derechos laborales contemplados en la LOMPIVG para las víctimas de violencia de género y del protocolo de comunicación.

5.9. Bloque 9.- Gobernanza y la Transversalidad de Género

Bloque 9.- Gobernanza y la Transversalidad de Género

Área 9a. La igualdad de mujeres y hombres y su sistematización

- Contar con un plan para la igualdad de mujeres y hombres, con dotación de recursos para su implantación y seguimiento y con una sistemática de trabajo asentada.
- Fomentar la participación e implicación del personal de la empresa en el desarrollo de acciones en favor de la igualdad de oportunidades.
- Difundir y publicar el Plan de Igualdad.

Área 9b. El impacto en la Sociedad

- Dotarse de una política de comunicación y de relación con los grupos de interés de **EPOS** que ponga en valor la igualdad de mujeres y hombres.

Área 9c. Uso no discriminatorio en el lenguaje y en la comunicación corporativa

- Analizar la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación organizacional.
- Elaborar un manual de lenguaje inclusivo.
- Revisar las imágenes corporativas y la página Web.

6. Medios y Recursos para la Implantación del Plan

El Plan para la Igualdad contará con los equipos y medios suficientes para cumplir con los objetivos propuestos. Asimismo, parte de las acciones planteadas no requerirán de dotación presupuestaria específica, puesto que constituyen iniciativas que se desarrollarán dentro de actuaciones ya vigentes o que serán desarrolladas por personas de la plantilla y con recursos materiales, económicos y temporales ya disponibles.

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

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

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

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

7. Medidas de Igualdad

Las medidas de igualdad de **EPOS** son evaluables para cada área de actuación. Referidas áreas están agrupadas por nueve bloques y detalladas por objetivos, personas destinatarias, cronograma de implantación, responsabilidad(es), recursos asociados e indicadores de seguimiento.

7.1. Bloque 1.- Selección, Contratación, Formación y Promoción

7.1.1. Proceso de Selección y Contratación

Ficha de Medida 01		Prioridad: Alta
Áreas de actuación	Selección y Contratación	
Medida	Revisar el protocolo de selección incorporando perspectiva de género	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con procesos de selección que atiendan proactivamente a la igualdad de mujeres y hombres y al impacto de género. • Disponer de un proceso de contratación y de salida de la organización que atienda y haga visible el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres. • Iniciar medidas o actuaciones que favorezcan la presentación y contratación de personas de sexo menos representado para dichos puestos en igualdad de condiciones. • Las competencias requeridas deben especificarse de modo objetivo, sin que su descripción deje entrever estereotipos de género • Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes, sin sesgos de género y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado. 	
Descripción detallada de la medida	Revisión del protocolo de selección incorporando la perspectiva de género y asegurando que esté disponible en el área de recursos humanos y al alcance de todas aquellas personas que participan en el proceso de reclutamiento, selección, contratación e integración del personal.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 2 primeros años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. 	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación perspectiva de género al protocolo • Aumento % contratación del sexo subrepresentado • Enumerar modificaciones incorporadas (Hoja de Control) • Mejora de las técnicas de selección (sí/no) • Protocolo de selección revisado (sí/no) 	

Ficha de Medida 02		Prioridad: Alta
Áreas de actuación	Selección y Contratación	
Medida	Base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección de las personas candidatas	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con procesos de selección que atiendan proactivamente a la igualdad de mujeres y hombres y al impacto de género. • Disponer de un proceso de contratación y de salida de la organización que atienda y haga visible el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres. • Iniciar medidas o actuaciones que favorezcan la presentación y contratación de personas de sexo menos representado para dichos puestos en igualdad de condiciones. • Las competencias requeridas deben especificarse de modo objetivo, sin que su descripción deje entrever estereotipos de género • Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación, realizando procesos de selección transparentes, sin sesgos de género y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades requeridas para el puesto ofertado. 	
Descripción detallada de la medida	Base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección, que contenga: N.º de vacantes, N.º de personas candidatas, CVs seleccionados, N.º de entrevistas por sexo y resultado de cada proceso.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. 	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Base de datos creada (sí/no) • Base de datos actualizada anualmente (sí/no) • Aumento % contratación de mujeres • Contenido de la base de datos (proceso de selección, N.º candidaturas, N.º y sexo preseleccionadas por fases, N.º contratos) • Hoja de Control 	

7.1.2. Formación

Ficha de Medida 03		Prioridad: Alta
Áreas de actuación	Formación	
Medida	Charla formativa en género a la Comisión de Igualdad	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar y Facilitar una política de formación que atienda a unos criterios de participación, unas condiciones y unos resultados de la formación en clave de igualdad de mujeres y hombres. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Potenciar la Igualdad de Oportunidades como eje transversal en las formaciones. • Revisar el Plan de Formación Anual que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla. • Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.
Descripción detallada de la medida	Realización de una charla básica en materia de igualdad y género dirigida a la Comisión de Igualdad y/o RLT
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. • Coste curso.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Entidad y/o persona docente • Impartido curso de formación (sí/no) • Lugar y fecha de celebración • Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) • Programa formativo • N.º personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad • Satisfacción percibida

Ficha de Medida 04		Prioridad: Media
Áreas de actuación	Selección, Contratación, Promoción y Formación	
Medida	Contenidos de igualdad de forma transversal en la formación que se realice	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciar medidas o actuaciones que favorezcan la presentación y contratación de personas de sexo menos representado para dichos puestos en igualdad de condiciones. • Formar en Igualdad de Oportunidades a las personas responsable de Reclutamiento y selección. • Potenciar la Igualdad de Oportunidades como eje transversal en las formaciones. • Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos. 	
Descripción detallada de la medida	Inclusión de un módulo de igualdad en toda la formación que se imparte a personal.	
Personas destinatarias	Plantilla	

Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan
Responsabilidad	Responsable de Recursos Humanos
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) • Grado de Satisfacción percibida • Impartido módulo de igualdad (sí/no) • Curso en el que se incorpora la acción formativa (sí/no) • Programa formativo • Lugar y fecha de celebración • Programación de la formación • N.º personas asistentes según sexo, cargo y responsabilidad (Hoja control asistencia)

Ficha de Medida 05		Prioridad: Media
Áreas de actuación	Selección, Contratación, Promoción y Formación	
Medida	Difundir los cursos de formación	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con procesos de promoción que garanticen la igualdad de mujeres y hombres y el impacto de género. • Facilitar una política de formación que atienda a unos criterios de participación, unas condiciones y unos resultados de la formación en clave de igualdad de mujeres y hombres. • Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos. • Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas. • Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran subrepresentadas. • Difusión de todos los cursos de formación disponibles, especialmente aquellos que posibiliten la promoción profesional, en los modos y formas que alcancen a todas las personas, mujeres y hombres mediante la creación de puntos de información sobre formación, elaborar boletines y/o circulares con la acción formativa. 	
Descripción detallada de la medida	Difusión de todos los cursos de formación disponibles, especialmente aquellos que posibiliten la promoción profesional, en los modos y formas que alcancen a todas las personas, mujeres y hombres mediante la creación de puntos de información sobre formación, elaborar boletines y/o circulares con la acción formativa.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	

Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados obtenidos • Difusión de acciones formativas (sí/no) • N.º personas inscritas a los cursos difundidos, por sexo • Hoja de Control

Ficha de Medida 06		Prioridad: Media
Áreas de actuación	Selección, Contratación, Promoción y Formación	
Medida	Sensibilizar y Formar para la Protección Integral contra las violencias sexuales	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitar una política de formación que atienda a unos criterios de participación, unas condiciones y unos resultados de la formación en clave de igualdad de mujeres y hombres. • Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos. • Garantizar y mantener la paridad de hombres y mujeres en todas las acciones formativas. • Garantizar una formación no sexista, alejada de estereotipos y prejuicios, que favorezca la participación de las mujeres, especialmente en aquellos tipos de formación que permiten acceder a las categorías profesionales en las que se encuentran subrepresentadas. • Promover la sensibilización y formar para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal. • Cumplir con la legislación vigente Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual 	
Descripción detallada de la medida	Dar Formación sobre Violencias sexuales contra las mujeres y su protección a toda la plantilla.	
Personas destinatarias	Plantilla y Grupos de Interés	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. • Coste curso. 	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Programación de la formación • N.º De horas de formación • Personas trabajadoras asistentes desagregadas por sexo. 	

7.1.3. Promoción Profesional

Ficha de Medida 07		Prioridad: Media
Áreas de actuación	Promoción y Formación	
Medida	Evaluaciones de desempeño con perspectiva de género	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con procesos de promoción que garanticen la igualdad de mujeres y hombres y el impacto de género. • Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional. • Disponer de procedimientos e instrumentos de promoción de personal transparentes y objetivos para garantizar la igualdad de trato y oportunidades. 	
Descripción detallada de la medida	Establecimiento de un protocolo, la metodología para poder elaborar evaluaciones de desempeño en cada puesto de trabajo, con el fin de que las promociones resulten objetivas y justificadas.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Enumerar departamentos • Enumerar resultados • Evaluaciones realizadas (sí/no) • Protocolo realizado (sí/no) 	

7.1.4. Proceso de Selección, Formación y Promoción Profesional

Ficha de Medida 08		Prioridad: Alta
Áreas de actuación	Formación	
Medida	Formación en materia de igualdad a personal responsable de las selección de personal y promociones	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar y Facilitar una política de formación que atienda a unos criterios de participación, unas condiciones y unos resultados de la formación en clave de igualdad de mujeres y hombres. • Potenciar la Igualdad de Oportunidades como eje transversal en las formaciones. • Formar a la personas responsables de selección y promoción sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la selección (nuevas incorporaciones) y promoción a las personas que, dentro de la entidad, proponen e intervienen en estos procesos • Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos. 	

Descripción detallada de la medida	Formación/ Sensibilización sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la selección (nuevas incorporaciones) y promoción a las personas que, dentro de la entidad, proponen e intervienen en estos procesos.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 2 primeros años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. • Coste curso.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Entidad y/o persona docente • Impartido curso de formación (sí/no) • Lugar y fecha de celebración • Mejora del conocimiento en materia de igualdad (encuesta, entrevista...) • N.º personas formadas según sexo, cargo y responsabilidad • Satisfacción percibida

7.2 Bloque 2.- Clasificación Profesional

7.2.1.- Clasificación Profesional

Ficha de Medida 09		Prioridad: Media
Área de actuación	Clasificación Profesional	
Medida	Ajustar la clasificación profesional a las tareas realizadas	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Disponer de un sistema de clasificación que atienda a una denominación y una descripción de puestos de trabajo basada en elementos objetivos y que no supongan discriminaciones indirectas. • Regular un sistema de clasificación profesional, que defina los criterios objetivos y elimine los criterios discriminatorios que conforman los grupos y las categorías profesionales, utilizando además un lenguaje inclusivo. • Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa. 	
Descripción detallada de la medida	Realización de los ajustes necesarios en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	

Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Ajustes realizados (sí/no) • Enumerar ajustes realizados en las categorías
----------------------------	---

Ficha de Medida 10		Prioridad: Media
Área de actuación	Clasificación Profesional	
Medida	Descripción de puestos de trabajo sin sesgos de género	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar el sistema de clasificación que atienda a una denominación y una descripción de puestos de trabajo basada en elementos objetivos y que no supongan discriminaciones indirectas. • Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa. 	
Descripción detallada de la medida	Realización de una descripción de puestos de trabajo actualizada para definir y conocer las competencias, aptitudes y requisitos necesarios para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Realizar las fichas de descripción de puestos durante los 2 primeros años de vigencia del Plan	
Responsabilidad	Responsable RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de puestos realizado (sí/no) • Ficha de descripción de puestos • Aumento % contratación del sexo subrepresentado • Perspectiva de género aplicada en la descripción de puestos 	

7.3 Bloque 3.- Condiciones Laborales Igualitarias para Mujeres y Hombres

7.3.1.- Condiciones de Trabajo

Ficha de Medida 11		Prioridad: Baja
Área de actuación	Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres	
Medida	Zona comedor (café, almuerzo, snack, etc.)	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Abordar actuaciones para una mejor gestión del tiempo y el espacio de trabajo. • Mejorar el clima laboral y favorecer la atracción y retención del talento. 	
Descripción detallada de la medida	Que la plantilla cuente con un espacio habilitado para poder desayunar y/o almorzar (tomar un café, fruta, fiambre, etc.).	

Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Zona habilitada (sí/no)

7.3.2.- Prevención de Riesgos Laborales

Ficha de Medida 12		Prioridad: Alta
Área de actuación	Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres - PRL	
Medida	Incluir la violencia sexual como un riesgo laboral concurrente	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes. Cumplir con la legislación vigente Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual. 	
Descripción detallada de la medida	Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes. debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 2 primeros años de vigencia del Plan	
Responsabilidad	Responsable de PRL	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Plan de Riesgo Laboral actualizado Medidas implementadas Hoja de Control 	

Ficha de Medida 13		Prioridad: Alta
Área de actuación	Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres - PRL	
Medida	Recogida de información sobre los Riesgos Laborales de la plantilla	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres • Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes. • Cumplir con la legislación vigente Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual. • Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de recabar información de la plantilla en materia de bajas laborales y adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de mujeres y hombres 	
Descripción detallada de la medida	Revisar y mantener una base de datos que recoja información de la plantilla desagregada por sexo en materia de bajas laborales y las incidencias de riesgos laborales existentes en la empresa	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan	
Responsabilidad	Responsable de PRL	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Base de Datos creado (sí/no) • Base de Datos actualizada anualmente (sí/no) • Riesgos laborales percibidos • N.º de bajas 	

Ficha de Medida 14		Prioridad: Alta
Área de actuación	Condiciones laborales igualitarias para mujeres y hombres	
Medida	Sensibilizar y Formar para la Protección Integral contra las violencias sexuales	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar la prevención de riesgos laborales con perspectiva de género en sus políticas y herramientas, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, biológicas, psíquicas y sociales de hombres y mujeres • Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplir con la legislación vigente Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual. • Informar a las trabajadoras de la inclusión de la violencia sexual como riesgo laboral.
Descripción detallada de la medida	Elaboración y difusión de un documento/ tríptico que recoja información sobre violencia sexual y su inclusión como riesgo laboral.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan
Responsabilidad	Responsable de PRL
Recursos asociados	<ul style="list-style-type: none"> • Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. • Coste curso.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Documento realizado (sí/no) • Documento difundido entre todas las trabajadoras (sí/no) • Hoja de control

7.4 Bloque 4.- Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

7.4.1. Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional

Ficha de Medida 15		Prioridad: Alta
Área de actuación	Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Profesional	
Medida	Diseñar y difundir un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje. • Fomentar la corresponsabilidad de los trabajadores varones a través de acciones formativas e informativas. • Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos. • Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. 	
Descripción detallada de la medida	Diseño y difusión mediante los canales habituales de comunicación de la entidad un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores, convenio colectivo y permisos que otorgue la entidad mejorando lo mínimos establecidos por ley.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	

Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Documento realizado (sí/no) • Documento difundido entre toda la plantilla (sí/no)

7.5 Bloque 5.- Infrarrepresentación Femenina

7.5.1. Infrarrepresentación Femenina

Ficha de Medida 16		Prioridad: Baja
Área de actuación	Infrarrepresentación Femenina	
Medida	Convenios de colaboración con organismos de formación para captar mujeres en puestos donde están subrepresentadas	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Favorecer con medidas específicas para ello el desarrollo profesional de las mujeres de la organización. • Medir el desarrollo de las personas en la organización, el aprovechamiento y la gestión de todo el potencial, desde el acceso hasta el desarrollo profesional y la promoción de todo el personal sin exclusiones. • Fomentar e incentivar una representación equilibrada siempre que posible de la plantilla en los distintos grupos profesionales, especialmente a las mujeres en aquellos puestos de trabajo donde están subrepresentadas, combatiendo así la segregación horizontal. 	
Descripción detallada de la medida	Colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos en sectores masculinizados.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento % contratación de mujeres en los puestos subrepresentados. • Disminución segregación horizontal • N.º de programas en los que se ha participado 	

Ficha de Medida 17		Prioridad: Media
Áreas de actuación	Infrarrepresentación Femenina, Selección y Contratación	
Medida	Priorizar en la contratación de las mujeres que están en las áreas infrarrepresentadas de EPOS	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> Favorecer con medidas específicas para ello el desarrollo profesional de las mujeres de la empresa. Medir el desarrollo de las personas en la organización, el aprovechamiento y la gestión de todo el potencial, desde el acceso hasta el desarrollo profesional y la promoción de todo el personal sin exclusiones. Fomentar e incentivar una representación equilibrada de la plantilla en los distintos grupos profesionales, especialmente a las mujeres en aquellos puestos de trabajo donde están subrepresentadas, combatiendo así la segregación horizontal. 	
Descripción detallada de la medida	Incluir como criterio en los procesos de reclutamiento y selección que, ante los casos de empate frente a mismos méritos, capacidades, actitudes, aptitudes o habilidades en varias personas para desempeñar un puesto de trabajo, se priorizará en la contratación de las mujeres están infrarrepresentadas.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan	
Responsabilidad	Personal de Recursos Humanos.	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Aumento % contratación de mujeres en los puestos subrepresentados Disminución segregación horizontal Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (si/no) N.º de mujeres contratadas a través de esta medida 	

7.6 Bloque 6.- Ámbito Retributivo

7.6.1. Condiciones de Trabajo y Retribuciones

Ficha de Medida 18		Prioridad: Alta
Área de actuación	Ámbito Retributivo	
Medida	Adecuar el sistema de nóminas y/o gestión del personal para el estudio salarial	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> Promover una política retributiva basada en la formación, experiencia, aportación de valor a la organización y desempeño, sin tener en cuenta el sexo de la persona trabajadora. Establecer un sistema periódico de análisis de la posible brecha salarial por categorías profesionales en nuestra organización. Combatir la brecha salarial. 	
Descripción detallada de la medida	Adaptación del software de nóminas y/o gestión de personal, de manera que permitan exportar de manera separada y desagregada por sexo los salarios base, complementos salariales y percepciones extrasalariales, para así poder realizar las auditorías salariales de los planes de igualdad y registros de salarios correspondientes.	

Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación realizada (sí/no) • N.º de informes realizados mediante esta adaptación

Ficha de Medida 19		Prioridad: Alta
Área de actuación	Ámbito Retributivo	
Medida	Registro salarial	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Promover una política retributiva basada en la formación, experiencia, aportación de valor a la organización y desempeño, sin tener en cuenta el sexo de la persona trabajadora. • Establecer un sistema periódico de análisis de la posible brecha salarial por categorías profesionales en nuestra organización. • Combatir la brecha salarial. 	
Descripción detallada de la medida	Realización de un listado anual en el que se registren los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extrasalariales (si las hubiera), de toda la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Este registro se actualizará anualmente y debe ser accesible a toda la plantilla, a través de la RLT (en su caso). En caso de que la diferencia sea mayor del 25% incluir una justificación de que responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras (De acuerdo con el R.D. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Anual	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • % Brecha • Brecha supera el 25% (sí/no) • N.º de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben • Redefinición de complementos y si se perciben tanto por hombres o mujeres (sí/no) 	

Ficha de Medida 20		Prioridad: Alto
Área de actuación	Ámbito Retributivo	
Medida	Modificar situaciones de desigualdad retributiva que pudieran producirse	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> - Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo. - Combatir la brecha salarial 	
Descripción detallada de la medida	En caso de detectarse desigualdad retributiva no justificadas por convenio y razón de sexo se realizará un programa que contenga medidas correctoras que las corrija	
Personas destinatarias	Plantilla en general	
Cronograma de implantación	Anual	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de Epos asociados a Recursos Humanos. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • N° de situaciones de desigualdad retributiva detectadas. • Medidas correctoras programadas • Medidas correctoras llevadas a cabo. • % Brecha salarial tras estas medidas. 	

Ficha de Medida 21		Prioridad: Alta
Área de actuación	Ámbito Retributivo	
Medida	Incorporar al sistema de Valoración de puestos de trabajo la clasificación por sexo	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Promover una política retributiva basada en la formación, experiencia, aportación de valor a la organización y desempeño, sin tener en cuenta el sexo de la persona trabajadora. • Establecer un sistema periódico de análisis de la posible brecha salarial por categorías profesionales en nuestra organización. • Combatir la brecha salarial. • Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor. 	
Descripción detallada de la medida	Realización de los ajustes necesarios del sistema de valoración de puestos de trabajo que ya aplica la entidad, garantizando así un sistema de clasificación profesional libre de sesgos de género.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	

Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Informe de resultados desagregado por sexo (sí/no) Realizado el informe (sí/no) Grado de desarrollo (bajo, medio o alto) de la revisión de la clasificación profesional

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

7.7.1. Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo

Ficha de Medida 22		Prioridad: Alta
Área de actuación	Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo	
Medida	Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo mediante herramientas específicas y la labor de sensibilización y formación requerida. Elaborar el Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo de EPOS. Difusión del Protocolo de Actuación frente al acoso Sexual y por Razón de sexo. Velar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. 	
Descripción detallada de la medida	Elaboración y difusión de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual. Negociado con la RLT, si hubiera.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 2 primeros años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH y PRL	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Alcance N.º Denuncias/quejas/sugerencias recibidas Protocolo difundido (sí/no) Protocolo realizado (sí/no) Resolución de conflictos/casos de acoso (sí/no) 	

Ficha de Medida 23		Prioridad: Alta
Área de actuación	Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo	
Medida	Base de datos con información desagregada por sexo sobre las denuncias y expedientes formales producidos	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo mediante herramientas específicas y la labor de sensibilización y formación requerida. • Velar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. • Promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 	
Descripción detallada de la medida	Implantación de una base de datos con información desagregada por sexo sobre las denuncias producidas en materia de acoso sexual y por razón de sexo y expedientes formales producidos.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH y PRL	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Base de datos creada (sí/no) • Base de datos actualizada anualmente (sí/no) • Contenido de la base de datos (denuncias producidas por acoso sexual, denuncias producidas por razón de sexo, canal utilizado, áreas implicadas, expedientes, etc.) 	

7.7.2. Salud Laboral y Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo

Ficha de Medida 24		Prioridad: Alta
Área de actuación	Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo	
Medida	Implantar y arbitrar Procedimientos de prevención	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo mediante herramientas específicas y la labor de sensibilización y formación requerida. • Difusión del Protocolo de Actuación frente al acoso Sexual y por Razón de sexo. • Promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de 	

	<p>sexo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Velar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
Descripción detallada de la medida	Arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las víctimas de estas conductas, incluyendo las sufridas en el ámbito digital.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan
Responsabilidad	Personal de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos diseñados para la prevención • Cauce de denuncias creados • Hoja de registro y/o control

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

7.8.1. Violencia de Género

Ficha de Medida 25		Prioridad: Alta
Área de actuación	Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género	
Medida	Facilitar las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Representar a EPOS en las colaboraciones que puedan darse con instituciones para la erradicación de la violencia contra las mujeres. • Dotar al personal de Gestión de Personas (RR.HH.) formación específica sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género. • Asesorar, en la medida de lo posible, a las víctimas de violencia de género trabajadoras de EPOS. • Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad. 	
Descripción detallada de la medida	En caso de que una trabajadora sea víctima de violencia de género se intentará, en la medida de lo posible, facilitar sus condiciones de trabajo, a través de medidas como el teletrabajo, cambio de puesto, flexibilidad horaria, etc.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	

Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> N.º permisos atendidos N.º solicitudes

Ficha de Medida 26		Prioridad: Alta
Área de actuación	Prevención del Acoso Sexual y Por Razón de Sexo	
Medida	Base de datos con información desagregada por sexo sobre las mujeres víctimas de violencia de género existentes en la empresa	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> Asesorar, en la medida de lo posible, a las víctimas de violencia de género trabajadoras de EPOS. Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de EPOS. 	
Descripción detallada de la medida	Implantación de una base de datos con información desagregada por sexo sobre las mujeres víctimas de violencia de género (si cuentan con el agravante de agresión sexual, si cuentan con el certificado médico de su situación de víctima de violencia de género, etc.).	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH y PRL	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Base de datos creada (sí/no) Base de datos actualizada anualmente (sí/no) Contenido de la base de datos (certificado médico de VVG, medidas empleadas, áreas implicadas, etc.) 	

7.8.2. Víctimas de Violencia de Género con agravante de Violencia Sexual

Ficha de Medida 27		Prioridad: Alta
Área de actuación	Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género	
Medida	Facilitar las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de género con el agravante de violencia sexual	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> Dotar al personal de Gestión de Personas (RR.HH.) formación específica sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género. Asesorar, en la medida de lo posible, a las víctimas de violencia de género trabajadoras de EPOS. 	

	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar el derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo
Descripción detallada de la medida	En caso de que una trabajadora sea víctima de violencia de género se intentará, en la medida de lo posible, facilitar sus condiciones de trabajo, a través de medidas como el teletrabajo, cambio de puesto, flexibilidad horaria, garantizando los derechos laborales que le asisten como víctima según nueva Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad
Responsabilidad	Responsable de RRHH
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> N.º de medidas adoptadas N.º de personas que solicitan información

Ficha de Medida 28		Prioridad: Alta
Área de actuación	Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género	
Medida	Facilitar las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> Dotar al personal de Gestión de Personas (RR.HH.) formación específica sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género. Asesorar, en la medida de lo posible, a las víctimas de violencia de género trabajadoras de EPOS. Colaborar con agentes sociales y campañas para la erradicación de la violencia contra las mujeres. Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla. 	
Descripción detallada de la medida	Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan	
Responsabilidad	Personal de Recursos Humanos.	

Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas de control

7.9. Bloque 9.- Gobernanza y la Transversalidad de Género

7.9.1. Comunicación, Lenguaje e Imagen No Sexista

Ficha de Medida 29		Prioridad: Alta
Área de actuación	Gobernanza y la Transversalidad de Género	
Medida	Campaña para la difusión del Plan de Igualdad	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con un plan para la igualdad de mujeres y hombres, con dotación de recursos para su implantación y seguimiento y con una sistemática de trabajo asentada. • Fomentar la participación e implicación del personal de la empresa en el desarrollo de acciones en favor de la igualdad de oportunidades. • Dotarse de una política de comunicación y de relación con los grupos de interés de EPOS que ponga en valor la igualdad de mujeres y hombres. • Coordinar el abordaje de la política de igualdad de mujeres y hombres a nivel de EPOS. • Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés. 	
Descripción detallada de la medida	Realización de una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación en la intranet o tablón y presentación a toda la plantilla en reunión informativa) y externa (a través de redes sociales, web, notas de prensa, etc.).	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan	
Responsabilidad	Personal de Recursos Humanos.	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Alcance • Plan de igualdad difundido (interna y externamente (sí/no)) • Canales de información utilizados 	

Ficha de Medida 30		Prioridad: Alta
Área de actuación	Gobernanza y la Transversalidad de Género	
Medida	Elaborar un manual de bienvenida con perspectiva de género	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con un plan para la igualdad de mujeres y hombres, con dotación de recursos para su implantación y seguimiento y con una sistemática de trabajo asentada. • Fomentar la participación e implicación del personal de la empresa en el desarrollo de acciones en favor de la igualdad de oportunidades. • Dotarse de una política de comunicación y de relación con los grupos de interés de EPOS que ponga en valor la igualdad de mujeres y hombres. • Coordinar el abordaje de la política de igualdad de mujeres y hombres a nivel de EPOS • Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés. 	
Descripción detallada de la medida	Elaboración de un manual de bienvenida con referencia especial en materia de igualdad, así como información acerca del Plan de Igualdad y protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 2 primeros años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Alcance • Manual realizado (sí/no) • Referencia incluida en el manual de bienvenida (sí/no) 	

Ficha de Medida 31		Prioridad: Alta
Área de actuación	Gobernanza y la Transversalidad de Género	
Medida	Lenguaje e imágenes de las comunicaciones externas	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Dotarse de una política de comunicación y de relación con los grupos de interés de EPOS que ponga en valor la igualdad de mujeres y hombres. • Coordinar el abordaje de la política de igualdad de mujeres y hombres a nivel de EPOS. • Analizar la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación organizacional. • Velar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres. 	

Descripción detallada de la medida	Revisión y corrección del lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (comunicados, notas de prensa, web, etc.) para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan
Responsabilidad	Personal de Recursos Humanos.
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión del lenguaje (sí/no) • Revisión de las imágenes (sí/no) • N.º de fuentes revisadas

Ficha de Medida 32		Prioridad: Alta
Área de actuación	Gobernanza y la Transversalidad de Género	
Medida	Reseña en la web en temática de igualdad	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con un plan para la igualdad de mujeres y hombres, con dotación de recursos para su implantación y seguimiento y con una sistemática de trabajo asentada. • Fomentar la participación e implicación del personal de la empresa en el desarrollo de acciones en favor de la igualdad de oportunidades. • Dotarse de una política de comunicación y de relación con los grupos de interés de EPOS que ponga en valor la igualdad de mujeres y hombres. • Coordinar el abordaje de la política de igualdad de mujeres y hombres a nivel de EPOS • Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad. 	
Descripción detallada de la medida	Elaboración de una reseña en la web destinada a reflejar los compromisos internos de la corporación en temática de igualdad, conciliación y corresponsabilidad.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • % de visitas • Reseña incorporada en la web (sí/no) 	

Ficha de Medida 33		Prioridad: Alta
Área de actuación	Gobernanza y la Transversalidad de Género	
Medida	Canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento	
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con un plan para la igualdad de mujeres y hombres, con dotación de recursos para su implantación y seguimiento y con una sistemática de trabajo asentada. • Fomentar la participación e implicación del personal de la empresa en el desarrollo de acciones en favor de la igualdad de oportunidades. • Dotarse de una política de comunicación y de relación con los grupos de interés de EPOS que ponga en valor la igualdad de mujeres y hombres. • Coordinar el abordaje de la política de igualdad de mujeres y hombres a nivel de EPOS. • Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento. 	
Descripción detallada de la medida	Creación de un canal de comunicación entre la plantilla y la comisión de seguimiento, por ejemplo, un buzón de sugerencias o la creación de un correo electrónico (igualdad@epos.pt) para que se puedan aportar sugerencias y peticiones en materia de igualdad. Establecer la metodología en un protocolo para su uso y control.	
Personas destinatarias	Plantilla	
Cronograma de implantación	Durante los 2 primeros años de vigencia del Plan de Igualdad	
Responsabilidad	Responsable de RRHH	
Recursos asociados	Coste/hora del personal de EPOS asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.	
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Buzón de sugerencias implantado (sí/no) • Metodología definida (sí/no) • N.º de sugerencias/opiniones atendidas y solucionadas • N.º de sugerencias/opiniones recibidas al año 	

8. Aplicación y Seguimiento

Los informes de seguimiento serán hechos públicos también entre la plantilla de **EPOS** divulgando los mismos por correo electrónico a cada uno de los trabajadores.

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

seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de **EPOS**

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye al amparo de lo recogido en los apartados de Seguimiento y Evaluación del Plan firmado el **16 de octubre de 2023**, con el cometido de interpretar, revisar, modificar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones que se le atribuyen en el Artículo 3 del presente reglamento y en virtud de lo expresado en el RD 901/2020.

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

En Representación de la Empresa:

- Elisabet García Antón, Responsable Seguridad Minera..
- Joao dos Santos Correia Raia, Gerente de Contrato.
- Victor Ángel Contreras Del Castillo, Asesor Técnico

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

- David Pernil García, Mecánico (delegado de sindicato USO).
- Francisco Cruz Hidalgo, Mecánico (presidente comité empresa de sindicato USO)
- Inmaculada C Ruíz Rubio, Planificadora Mantenimiento.

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

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

8.1. Funciones de la Comisión de Seguimiento:

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

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

- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Realizar modificaciones o incluir alguna medida si se detecta la necesidad de hacerlo.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Recibir la información y documentación necesarias, por parte de la empresa, para realizar su labor de seguimiento y evaluación
- Elaborar un informe anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzados por cada medida.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan.
- Quienes componen la Comisión, así como las asesorías, están obligadas a respetar la confidencialidad profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.
- En el caso de no poder acudir una de las personas de la Comisión de Seguimiento a las reuniones, que se pueda delegar el voto y así dar continuidad en las tareas.

9. Evaluación y Revisión

El seguimiento y evaluación tiene como objetivos:

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

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

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

El órgano responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será la Comisión de Seguimiento, la Dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

El Plan de Igualdad lleva asociado a una batería de indicadores que permite dar cuenta de los resultados, procesos e impacto de su puesta en marcha. En coherencia con los niveles de planificación (estratégico, específico y operativo) que se contemplan en el propio Plan se contrasta con tres tipos de indicadores (Resultados, Procesos e Impacto). A continuación, se presentan los indicadores y su descripción contempladas en las medidas de este plan.

Indicador	Descripción del Indicador
Indicadores de Resultado	Nivel de ejecución del plan.
	Número y tipo de medidas de sensibilización.
	Grado de sensibilización alcanzado.
	Número y tipo de acciones positivas desarrolladas en la empresa.
	Número, sexo y perfil profesional de personas beneficiarias de las acciones.
	Número y tipo de medidas de conciliación puestas en marcha.
	Número, sexo y perfil profesional de las personas beneficiarias de las medidas de conciliación.
	Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
	Relación entre objetivos del Plan y nivel de ejecución del mismo.
	Efectos no previstos del Plan en la empresa.
	Formalización del compromiso con la igualdad de oportunidades.
Indicadores de Proceso	Detección de necesidades: informativas, formativas, de difusión...
	Grado de sistematización de los procedimientos.
	Grado de información y difusión de la plantilla.
	Grado de adecuación de los recursos humanos.
	Grado de adecuación de los recursos materiales.
	Grado de adecuación de las herramientas de recogida y difusión de la información.
	Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
	Adecuación del Plan a las necesidades de las personas beneficiarias (plantilla).
	Incidencias, dificultades.
	Soluciones aportadas.
	Dificultades y necesidades en la ejecución por motivo del diseño del Plan.
Soluciones y cobertura de las mismas.	
Indicadores de Impacto	Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres.
	Disminución de la segregación vertical.
	Disminución de la segregación horizontal.
	Mejora de las condiciones de conciliación de la vida laboral y familiar.
	Aumento de conocimiento y concienciación respecto al acoso sexual en el trabajo.
Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres.	

	Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
	Cambios en la cultura de la empresa.
	Cambios en la imagen de la empresa.
	Cambios producidos en las relaciones externas de la empresa.

Cronograma del sistema de seguimiento¹:

1	Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad	Anual
2	Cuestionario de Seguimiento	Semestral
3	Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.	Anual
4	Modelo de Informe Intermedio y Final de Evaluación	Bienal

¹ Ver anexo 1. Documentos para el seguimiento del Plan de Igualdad



I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Empresa Portuguesa de Obras Subterráneas, S.A. Sucursal en España. 2023-2027

M.22	
M.23	
M.24	
M.25	
M.26	
M.27	
M.28	
M.29	
M.30	
M.31	
M.32	
M.33	

11. Procedimiento de Modificación

En el supuesto de que pudieran surgir discrepancias en ambas partes (empresarial y representación de las personas trabajadoras) en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, se convocará la comisión negociadora legitimada para negociar el plan de igualdad (constituida el 19 de enero de 2023) según *Artículo 5. Procedimiento de Negociación de los Planes de Igualdad* del RD 901/2020. Referida negociación se dinamizará como establece el *Artículo 89 Tramitación* del Estatuto de las Personas Trabajadoras, en especial, atendiendo a estos dos apartados:

3. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

4. En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de una persona mediadora designada por ellas.

Como establece el Artículo 5.6. del RD 901/2020 en el caso de desacuerdo:

6. Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

Además, de acompañar documentos acreditativos en forma de acta de las negociaciones producidas, si procede, se incluirá en el caso de modificación, la ficha de la modificación de la(s) medida(s). Se notificará (adjuntando actas, plan de igualdad actualizado y cualquier otro documento acreditativo) a la Autoridad Laboral pertinente los cambios producidos en este plan de igualdad para que haya constancia de los procesos realizados en el seno de la Comisión Negociadora.

Ficha de Procedimiento de Modificación de Medida XX por Medida XXX	
Motivos:	
Área de actuación	Selección y contratación
Medida	
Objetivos que persigue	
Descripción detallada de la medida	
Personas destinatarias	
Cronograma de implantación	

Responsable	
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	

Handwritten signatures in blue ink, including a large circular scribble and several illegible signatures.

Anexo 1. Documentos para el seguimiento del Plan de Igualdad²

1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>	
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			

² Anexos XII, XIII, XIX y XVIII de la Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad en las Empresas (Instituto de las Mujeres, 2021).

Documentación
acreditativa de la
ejecución de la medida

Documentación acreditativa de la ejecución de la medida



2. CUESTIONARIO DE SEGUIMIENTO

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

3. INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

[Periodo de referencia]

1. Datos generales

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

2. Información de resultados para cada área de actuación

- Fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

3. Información sobre el proceso de implantación

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

4. Información sobre impacto

- Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
- Cambios en la gestión y clima empresarial.
- Corrección de desigualdades.

5. Conclusiones y propuestas

- Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

4. MODELO DE INFORME INTERMEDIO Y FINAL DE EVALUACIÓN

1. Datos Generales

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

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			
Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas			
Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos			
Ha realizado algún cuestionario de seguimiento de las medidas	Sí	NO	
<i>En el caso afirmativo, exponer las principales conclusiones:</i>			

Valoración general del periodo de referencia (*mencionar los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas*)

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto previsto ha sido			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución			
Soluciones adoptadas en su caso			

4. Información sobre el Impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

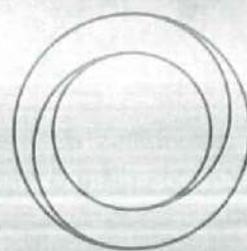
Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial

5. Conclusiones y propuestas

Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.

Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

Gaudia



www.gaudia.com.es