

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

16012 *Resolución de 31 de octubre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de igualdad de Bilbo Guardas Seguridad, S.L.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa Bilbo Guardas Seguridad, S.L., (código de acuerdo 90101092112018), suscrito en fecha 31 de agosto de 2018, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por los representantes legales de los trabajadores, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre («BOE» del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 31 de octubre de 2018.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

PLAN DE IGUALDAD

Bilbo Guardas Seguridad, S.L.

Índice.

1. Ficha técnica: Identificación de la empresa.
2. Contextualización: Antecedentes y fases.
3. Alcance del plan: Ámbito de aplicación y vigencia del plan.
4. Objetivos y medidas.
5. Seguimiento y evaluación.

1. *Ficha técnica: identificación de la empresa*

Razón Social: Bilbo Guardas Seguridad, S.L.
Domicilio social: Calle Arenal, 2 2.º Dcha, CP 48005 Bilbao.
Provincia: Bizkaia.
Actividad: CNAE 8010: Actividades de seguridad privada.

2. Contextualización

La entidad «Bilbo Guardas Seguridad, S.L.», fue constituida mediante escritura pública de fecha 10 de febrero de 2011 ante el Notario de Bilbao y del Ilustre Colegio Notarial del País Vasco, don Ramón Múgica Alcorta, número 222 de su protocolo.

La Sociedad fue constituida por don Fermín Pablos Beteta, en su propio nombre y derecho y, además, en nombre y representación de la mercantil denominada Bilbo Guardas, S.L., en la que se nombra Administradora única a doña Noemí Pérez Rebollo.

Respecto al objeto social y conforme al contenido de los artículos 2.º y 3.º de sus Estatutos Sociales la actividad que desarrolla es la siguiente:

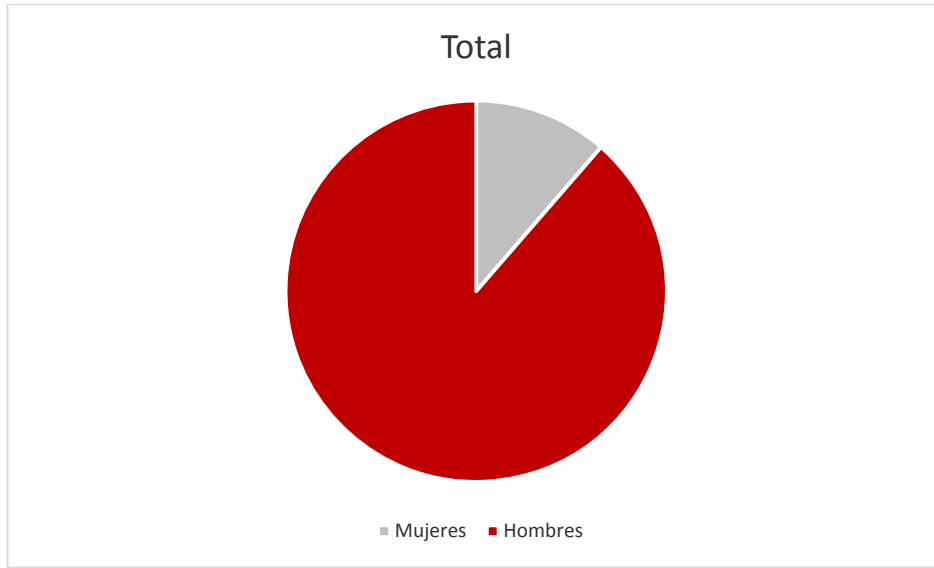
«De conformidad con lo establecido en la Ley 23/1992, de 30 de julio, de Seguridad Privada, y sin perjuicio de las competencias que tienen atribuidas los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, la Sociedad tendrá por objeto la prestación, dentro del ámbito de todo el territorio nacional, de los siguientes servicios y actividades:

- a) Vigilancia y protección de bienes, establecimientos, espectáculos, certámenes o convenciones.
- b) Protección de personas determinadas, previa autorización correspondiente.
- c) Depósito y custodia de objetos valiosos o peligrosos. Depósito y custodia de explosivos.
- d) Transporte y distribución de objetos valiosos o peligrosos. Transporte de explosivos.
- e) Instalación y mantenimiento de aparatos, dispositivos y sistemas de seguridad y contra incendios.
- f) Explotación de centrales de recepción, verificación y transmisión de señales de alarmas y su comunicación a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, así como prestación de servicios cuya realización no sea de la competencia de dichas Fuerzas y Cuerpos.
- g) Planificación y asesoramiento de las Actividades de Seguridad.

El Convenio Colectivo de aplicación es el que corresponde por ámbito funcional: Convenio de Empresas de Seguridad (código convenio número 99004615011982), publicado en el «BOE» de fecha 1 de febrero de 2018 y vigencia hasta 31 diciembre 2020.

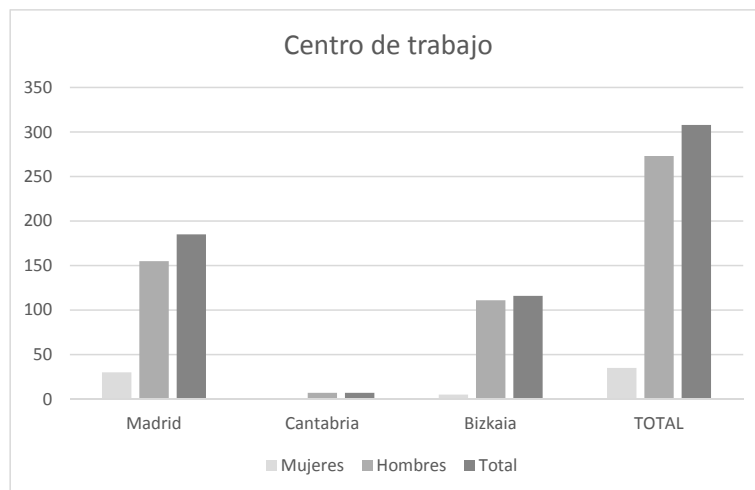
Durante el año 2017, el personal al servicio de la empresa ha sido el siguiente:

Variable sexo.	Sexo	Total	%
	Mujeres.		35
Hombres.		273	89%
	Total	308	100%



La entidad dispone de tres centros de trabajo, distribuidos en tres provincias diferentes: Madrid, Cantabria y Bizkaia.

Variable centros de trabajo	Centro de trabajo	Mujeres	% H	% V	Hombres	% H	% V	Total	% V
	Madrid		30	16%	86%	155	84%	57%	185
Cantabria		0	0%	0%	7	100%	3%	7	2%
Bizkaia		5	4%	14%	111	96%	41%	116	38%
	Total	35	11%	100%	273	89%	100%	308	100%



Antecedentes y fases:

Como consecuencia de lo establecido en la Constitución del año 1978, en sus artículos 14 y 9.2, y en las directivas comunitarias, se desarrolla y aprueba la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableciéndose en su Título IV, capítulos I al IV, toda una serie de medidas para garantizar el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

Así, y para dar cumplimiento a las obligaciones legales en materia de Igualdad de Género, en los términos en los que queda recogido en el artículo 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se estableció un plan de trabajo dividido en fases diferenciadas:

La Dirección de la empresa estableció su compromiso con la igualdad de Oportunidades.

Un segundo paso se dio a través de la contratación de la Consultora Eclos Consulting Group, S.L.P., a quien se les encomendó la tarea de recogida de información cuantitativa y cualitativa en el seno de la empresa, y la posterior elaboración del informe de diagnóstico, habiéndose analizado en los datos correspondientes al año 2017, como base para la negociación en el seno de la Comisión de Igualdad y posterior elaboración del Plan de Igualdad.

Previo a la elaboración del diagnóstico y para conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, se han mantenido reuniones de carácter informativo y de asesoramiento, tanto con el personal directivo como con otras personas responsables de los departamentos de la empresa, con el objetivo de obtener información respecto a las necesidades de la empresa.

Como siguiente etapa se procedió a solicitar información a la empresa y recogida inicial de datos.

Se procesaron los datos y se solicitó información complementaria con el objetivo de conocer:

- La situación de las mujeres y los hombres en todos los niveles de la organización,
- Los aspectos de gestión que pueden incidir en dicha situación. Los aspectos organizacionales susceptibles de facilitar la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombre y
- Poder identificar y corregir desequilibrios y desigualdades de género.

Se establecieron indicadores cualitativos y cuantitativos partiendo del análisis estadístico en que se han tratado los datos analizados por variables: la media, la mediana, los cuartiles, y la desviación estándar, que tratándose de datos objetivos permiten identificar la situación exacta en que se encuentra la empresa y junto con los indicadores de género permite establecer las estrategias y prácticas a adoptar para mejorar la situación de las mujeres en la organización y contribuya a lograr los objetivos que se establezcan a través del Plan de Igualdad.

También se establecieron indicadores de género como medidas específicas que nos permiten evidenciar, caracterizar o cuantificar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, así como verificar sus transformaciones en un contexto socio histórico determinado.

Por ello y una vez desagregados los datos por sexo, se procedió a analizar la documentación desde una perspectiva de género, permitiendo así observar cómo evolucionan aspectos de la desigualdad entre sexos consecuencia del rol de género.

Para ello se establecieron indicadores en términos absolutos y en términos relativos, permitiendo establecer relaciones entre la situación de hombres y mujeres en la empresa: número de trabajadores y trabajadoras, tipología de contratación, características de la plantilla por edades, formación, clasificación profesional, retribución, y situación familiar, dado que los indicadores que se establecen en términos absolutos no aportan información sobre las diferencias entre ambos sexos.

Como siguiente paso, por parte de la Representación Legal de los Trabajadores y trabajadoras y de la empresa se procedió a designar a las personas que conforman parte de la Comisión de Igualdad.

En fecha 30 de mayo de 2018 con presencia de los trabajadores y trabajadoras designados por la RLT del centro de Madrid, la representación de los centros de trabajo de Santander y Bizkaia y las personas designadas en representación de la empresa, en cumplimiento de lo establecido en la normativa de aplicación y en el convenio colectivo se

constituyó en paridad, la Comisión de Igualdad, se aprobó el Reglamento y se estableció un cronograma de trabajo.

La Comisión de igualdad está integrada:

De una parte, en representación empresarial:

Don Fermín Pablos Beteta (Bizkaia).
Don Mario Iglesias Pereira (Madrid).
Doña Luis Gálvez Cervantes (Madrid).
Don Francisco Javier Ballastra Santander.

De otra parte, en representación de la plantilla, los/as Integrantes del Comité de Empresa de Madrid, en virtud de las elecciones sindicales celebradas en 22 de marzo de 2016:

Doña Patricia Giménez Jiménez (USO), miembro del Comité de Empresa de Madrid.
Don Desiderio Pintado Pérez (UGT), miembro del Comité de Empresa de Madrid.

Y en representación de los centros de trabajo de Santander y Bizkaia.

Doña Noemí Pérez Rebollo (UGT), que representa a los trabajadores y trabajadoras de Bizkaia como Delegada de personal.

Don Eduardo Salas Penilla (USO), que representa a los trabajadores y trabajadoras de Santander como Delegado Personal por Santander.

Conforme al Reglamento de la Comisión de igualdad de Oportunidades, la Comisión de Igualdad de Oportunidades se ocupará de:

- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad y Protocolos de Acoso Sexual y por razón de sexo.
- Análisis periódico de la situación de la empresa respecto a la posición y condición de las mujeres y hombres en la empresa.

La Comisión de Igualdad se reunió en varias ocasiones levantando la correspondiente Acta para proceder a analizar la situación de la empresa.

El 2 de julio de 2018 se reúne la Comisión de igualdad, haciendo entrega del Informe de Diagnóstico que previamente elaboró la consultora, que incluye información y datos cuantitativos y cualitativos de las características de la empresa y su estructura organizativa en las siguientes áreas:

Las características del personal.
El acceso a la empresa.
El desarrollo de la carrera profesional.
La formación y el reciclaje.
Las condiciones de trabajo en la empresa.
Sistema de remuneraciones.
Abandono o ceses en la empresa.
Conciliación.
Prevención de Riesgos Laborales.
Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo.

Por los/as integrantes de la Comisión se procedió a analizar la documentación aportada desde la perspectiva de género, permitiendo así observar la realidad de la organización y obtener conclusiones al objeto de establecer acciones por áreas a incluir en el Plan de Igualdad.

Se analizaron los resultados. Como resultado del análisis la parte social y la representación de la empresa realizaron diversas propuestas para incorporar como medidas del Plan de igualdad.

Finalmente, después de diversas reuniones mantenidas en el seno de la Comisión de Igualdad con motivo de la negociación de los objetivos y medidas que forman parte de este Plan de Igualdad, el día 31 de agosto de 2018 se adoptaron por unanimidad las que se incorporan a este documento, que contiene las diferentes propuestas que previamente fueron aportadas, debatidas y analizadas por los/as miembros integrantes de la Comisión de Igualdad.

El proceso de elaboración de este Plan incluyendo la fase de Diagnóstico ha sido realizado por la entidad contratada Eclós Consulting Group, S.L.P. en colaboración con la Comisión de igualdad. El equipo de trabajo de la empresa ha estado compuesto por Mario Iglesias Pereira (Gerente) en representación de Bilbo Guardas Seguridad, S.L., y la persona designada por la consultora con especialidad en políticas de igualdad y género.

3. Alcance del plan

Ámbito de aplicación: El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la empresa, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos en el territorio del Estado español, así como aquellos en los que en un futuro pudiera desarrollar su actividad.

Vigencia: El presente Plan tendrá una vigencia de tres años desde su firma, tiempo que las partes entienden suficiente para corregir y alcanzar el conjunto de medidas que se concretan en el mismo.

Pasado el plazo de vigencia del Plan se reunirá la comisión para proceder a la negociación del II Plan de Igualdad de la empresa.

En el intervalo de tiempo que medie hasta la aprobación del siguiente Plan, se mantendrá vigente el contenido del Plan anterior.

Partiendo de esta base, se han analizado la siguiente documentación e información de la empresa y de la totalidad de la plantilla:

- Tipo de contrato.
- Edad.
- Categoría profesional.
- Nivel jerárquico.
- Puesto.
- Área /departamento.
- Antigüedad.
- Retribución anual y diaria.
- Tipología de jornada.
- Relación de bajas del año 2017.
- Relación de incorporaciones del año 2017.
- Promociones durante el último año.
- Bajas temporales, permisos y licencias.
- Responsabilidades Familiares.

Se analizó también el contenido siguiente:

- Web corporativa.
- Informes de vidas laborales de la empresa:

CCC 0111 28 205137816 (Madrid).
CCC 0111 39 110989373 (Cantabria).
CCC 0111 48 112292111 (Bizkaia).

- Convenio colectivo de aplicación.
- Registros de personal: edades de la plantilla; altas; bajas, procesos de IT (enfermedad común, accidente laboral; maternidad y paternidad), estructura salarial, ceses y sus causas, etc.
- Organigrama.

- Procedimientos de selección/promoción.
- Planes de formación.
- Convocatorias y ofertas de empleo.
- Hojas informativas/circulares/comunicación.

Por último, se ha analizado la política de actuación de la empresa en las áreas de:

- Selección de personal – Acceso al empleo.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.
- Retribución.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Riesgos laborales y salud laboral.
- Representación Legal de los Trabajadores y trabajadoras.

Del análisis de los datos aportados por la empresa, correspondientes al año 2017, se deduce que la plantilla total a 31 de diciembre 2017 ha sido de 308 trabajadores/as, de los que 35 son mujeres y 273 son hombres, lo que representan un 11% las mujeres, y un 89% los hombres sobre el total de la plantilla. Esta información incluye a todo el personal que prestó servicios en la empresa durante el ejercicio 2017.

4. *Objetivos y medidas*

Objetivo general:

Con la implantación del Plan de igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, de Bilbo Guardas Seguridad, S.L., cuya actividad principal es la vigilancia de seguridad, además de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Convenio Colectivo, se definen como objetivos finales:

- Definir acciones de mejora que eviten desequilibrios y.
- Especificar medidas que garanticen que todos los procesos de la empresa se realizan de acuerdo con el principio de la igualdad de oportunidades.

Se reconoce explícitamente que la igualdad de oportunidades y trato entre las mujeres y los hombres es un derecho y por ello se deben impulsar políticas y acciones que contribuyan a crear condiciones y estructuras sociales que permitan que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

De lo anterior se desprende que el objetivo principal del Plan de Igualdad para Bilbo Guardas Seguridad, S.L., es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, representen un obstáculo, y en las mismas condiciones de igualdad en ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta.

Como se recoge en el artículo 3 de la L.O. 3/2007: «El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.» En este sentido Bilbo Guardas Seguridad, S.L., pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución.

Desde la Comisión de Igualdad se ha tenido en cuenta el logro de los objetivos que se llevarán a cabo en la medida en que los trabajadores y trabajadoras de la empresa se conciencien de la necesidad de romper con viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de

Oportunidades, señalando en este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad a toda la plantilla.

Partiendo pues de esta premisa, el objetivo se logrará desde la convicción de que es necesaria la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal en la gestión de la empresa, lo que traerá consigo los siguientes beneficios para todas las personas que forman parte de Bilbo Guardas Seguridad, S.L.

A. Área de selección y reclutamiento

Objetivo:

Mantener en todo momento en los procesos de selección y contratación, criterios y procedimientos de carácter objetivo basadas en principios de mérito, capacidad y adecuación al puesto de trabajo, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación.

Medidas a tomar en el área de selección y reclutamiento:

	Descripción de la medida	Temporalización
A1	Promover procesos de selección transparentes, eliminando cualquier elemento de discriminación en el mismo.	12 meses.
A2	Utilizar un lenguaje no sexista en la documentación utilizada en los procesos de búsqueda de candidatos: Ofertas de empleo, anuncios, Internet, etc., eliminando cuestiones relativas al sexo, nacionalidad, origen étnico, estado de salud, estado civil, número de hijos, etc., evitando cualquier pregunta de carácter discriminatorio.	12 meses.
A3	Realizar un estudio que incluya los CV recibidos por proceso selectivo y sexo.	242 meses.
A4	Comunicar a las entidades externas que efectúen los procesos de selección un protocolo de criterios objetivos, bajo una perspectiva de género.	24 meses.

B. Área de promoción, formación y clasificación profesional

Objetivo:

Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional y en el acceso a las acciones formativas a las mujeres y hombres que forman parte de la empresa, a través de sistemas objetivos que eviten las desigualdades y faciliten el acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, favoreciendo el desarrollo de habilidades y competencias que contribuyan a reducir desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, puedan darse en el seno de la empresa.

Medidas a tomar en el área de la promoción, formación y clasificación profesional:

	Descripción de la medida	Temporalización
B1	Información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa de la empresa	6 meses.
B2	Sensibilizar en igualdad de oportunidades a todas las personas responsables de determinar las promociones, con el fin de garantizar la objetividad en estos procesos.	12 meses.
B3	Sensibilizar en igualdad de oportunidades a todas las personas integrantes de la Comisión de Igualdad.	6 meses.
B4	Procurar impartir formación, en horario laboral o con una fórmula mixta (parte en horario laboral y parte fuera del mismo) para facilitar la asistencia a personas con responsabilidades familiares.	9 meses.

	Descripción de la medida	Temporalización
B5	Realizar un análisis con las necesidades formativas del personal con relación al mejor desempeño de su actual puesto, de cara a la promoción, con perceptiva de género.	12 meses.
B6	Crear un registro con los datos de la bolsa de empleo desagregados por sexos, prestando especial atención a las promociones de las mujeres. . .	24 meses.
B7	Establecer un cuadro resumen de puestos por funciones, tareas y responsabilidad bajo una perspectiva de género.	36 meses.
B8	Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén infrarrepresentadas.	36 meses.

C. Área de política salarial

Objetivo:

Promover un sistema de retribución que garantice la ausencia de discriminación, evitando establecer criterios carentes de objetividad con relación a la cualificación, desempeño de funciones y responsabilidad, eliminando en los criterios retributivos cualquier sesgo de género.

Medidas a tomar en el área de política salarial:

	Descripción de la medida	Temporalización
C1	Realizar periódicamente análisis estadísticos sobre las retribuciones salariales medias de mujeres y hombres en la empresa, fijas y variables.	12 meses.
C2	Analizar comparativamente las retribuciones recibidas por las mujeres y los hombres en las mismas categorías profesionales.	12 meses.
C3	Revisar el régimen de abono de complementos por puestos de trabajo por categorías profesionales.	12 meses.

D. Área de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo:

Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, informando de las medidas legales con la finalidad de sensibilizar a la plantilla para facilitar la adaptación a los cambios sociales eliminando barreras estructurales que impidan el logro de la igualdad.

Medidas a tomar en el área conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

	Descripción de la medida	Temporalización
D1	Establecer en documento y difundir entre la plantilla un catálogo de las medidas de conciliación en vigor.	12 meses.
D2	Fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres a través de una campaña específica de información.	Vigencia del Plan.
D3	Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras en la necesidad de lograr la corresponsabilidad social.	12 meses.

E. Área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo:

En aplicación del contenido del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 se promoverán condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo, por lo que tanto la empresa como los representantes de los trabajadores, se comprometen a garantizar un entorno laboral libre de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Medidas a tomar en el área de prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

	Descripción de la medida	Temporalización
E1	Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo..	Inmediata.
E2	Elaborar una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso, conjuntamente asumido por la Dirección y la RLT para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y el acoso sexual.	Inmediata.
E3	Creación de una Comisión Instructora de acoso, entre cuyas funciones figurará la recepción de las denuncias sobre acoso, el asesoramiento para el seguimiento e investigación de los casos denunciados, y la puesta en marcha de medidas de sensibilización y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.	3 meses.
E4	Elaborar un díptico para difundir el documento de declaración de principios en materia de protección del acoso y procedimiento de denuncia a los trabajadores y trabajadoras de la plantilla	6 meses.

F. Área de prevención de riesgos laborales

Objetivo:

Integrar la igualdad entre mujeres y hombres en las políticas preventivas de la empresa y la perspectiva de género en los protocolos de actuación para prevenir desde su origen los riesgos derivados de las condiciones de trabajo que puedan afectar negativamente a las mujeres trabajadoras durante el embarazo, parto o periodo de lactancia, promoviendo acciones de sensibilización a las trabajadoras y trabajadores con la finalidad de evitarlo en lo posible y prevenir riesgos laborales.

Medidas a tomar en el área de prevención de riesgos laborales.

	Descripción de la medida	Temporalización
F1	Revisión y actualización de los protocolos de actuación para prevenir desde su origen los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y medidas de protección de las trabajadoras durante el periodo de embarazo, parto y periodo de lactancia.	12 meses.
F2	Revisión de la Evaluación de Riesgos y Planificación preventiva desde una perspectiva de género.	12 meses.

G. Área de comunicación

Objetivo:

Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad de oportunidades y procurar modificar los hábitos adquiridos evitando el uso de estereotipos en el lenguaje verbal y escrito, así como en las comunicaciones internas y externas de la empresa con el objetivo de transmitir y ofrecer como cultura de la empresa el compromiso con la igualdad, eliminando el uso de imágenes y de términos sexistas.

Medidas a tomar en el área de comunicación:

	Descripción de la medida	Temporalización
G1	Informar del Plan de Igualdad a toda la plantilla y de las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores por la LOI.	6 meses.
G2	Evitar y corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno y externo, a fin de eliminar los términos sexistas. . . .	12 meses.
G3	Revisar la denominación y descripción de todos los puestos de trabajo en el organigrama de la empresa utilizando un lenguaje neutro.	12 meses.

5. Seguimiento y evaluación

El seguimiento es un proceso que comprende la recogida y el análisis de datos para comprobar que el Plan de Igualdad y Oportunidades cumpla los objetivos que se han propuesto y, lo que es más importante, que responda a las necesidades y carencias detectadas en la empresa.

Por otra parte, el artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad deben de incorporar sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para llevar a cabo el seguimiento las partes firmantes del presente Plan crearán una Comisión de Seguimiento como la responsable de realizar el seguimiento periódico del Plan y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones en él programadas.

Entre las funciones a desarrollar por la Comisión de Seguimiento, entre otras, están las siguientes:

- o Diseñar y aprobar su propio Reglamento de Funcionamiento interno, en un plazo no superior a los 30 días, posteriores a la firma del Plan de Igualdad.
- o Recibir de la empresa la información necesaria desagregada por sexos en tiempo y forma para poder perseguir y revisar la evolución del Plan de Igualdad y Oportunidades aprobado.
- o Medir y evaluar las acciones y medidas previstas en el Plan de Igualdad de manera, semestral o anual en función de los tiempos de ejecución previstos.
- o Proponer medidas correctoras para subsanar las posibles desviaciones en la implantación de las acciones o medidas acordadas en el Plan.
- o Elaboración de informes anualmente de las acciones o medidas acordadas en el Plan con el objeto de reflejar el avance en materia de Igualdad dentro de la estructura organizativa de la empresa.
- o Realizar funciones asesoras e informativas en materia de Igualdad a los representantes de los trabajadores o a los trabajadores.
- o Realizar evaluaciones parciales de la implantación de las acciones y medidas previstas, así como la integración del Plan de Igualdad en la estructura organizativa de la empresa (Definir en el Reglamento de funcionamiento los tiempos en que se realizaran las evaluaciones parciales y los resultados obtenidos/perseguidos).
- o Estudiar y analizar los resultados obtenidos, el cumplimiento de objetivos y el impacto.
- o Recoger y planificar sugerencias de actuación.

Tal y como se recoge en el Reglamento de la Comisión de Igualdad de Oportunidades la empresa se obliga a dotar a la Comisión de Seguimiento de los recursos humanos y materiales necesarios para poder llevar a cabo las acciones y medidas acordadas en el Plan.

Las herramientas utilizadas serán las siguientes:

1. Indicadores para el seguimiento y la evaluación.
 - 1.1 Indicadores de resultado:
 1. Nivel de ejecución del Plan.
 2. Número y tipo de medidas de sensibilización sobre acoso sexual.
 3. Número, sexo y perfil profesional de personas beneficiarias de las acciones.
 4. Grado de desarrollo de los objetivos planteados.
 5. Relación entre Objetivos del Plan y nivel de ejecución del mismo.
 - 1.2 Indicadores de Proceso:
 6. Detección de necesidades: informativas, formativas, de difusión...
 7. Grado de información y difusión entre la plantilla.
 8. Grado de adecuación de los recursos humanos y materiales.
 9. Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
 10. Incidencias, dificultades y soluciones aportadas.
 - 1.3 Indicadores de Impacto:
 11. Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres de la plantilla.
 12. Aumento del conocimiento y concienciación respecto al acoso sexual en el trabajo.
 13. Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
 14. Cambios en la cultura de la empresa.

Se establecerá un procedimiento interno y se elaborarán un conjunto de fichas que permita medir y analizar de forma consensuada la evolución de los objetivos propuestos, análisis de incidencias y ampliación de medidas correctoras.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al Plan de Igualdad, y firman de conformidad el Acta final que se une a este documento, dando autorización a la representación de la empresa para su publicación.

Madrid, a 31 de agosto de 2018.