

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE HOMBRES Y MUJERES,
"SAN GREGORIO"



INDICE

Capítulo primero: Introducción

- I. Presentación de la Organización. Determinación de las partes que los conciertan
- II. Informe del diagnóstico de situación de la entidad
- III. Resultados del registro retributivo y Auditoría Salarial
- IV. Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad

Capítulo segundo: Ámbito de aplicación y vigencia

- I. Ámbito personal, territorial y temporal

Capítulo tercero: acciones a implantar

- I. Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida, así como el CALENDARIO para cada medida.
- II. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos

Capítulo cuarto: Áreas de Actuación

1. Proceso de selección y contratación
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Promoción profesional

5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
7. Infrarrepresentación femenina
8. Retribuciones
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10. Salud laboral desde una perspectiva de género
11. Violencia de género
12. Comunicación y género

Capítulo quinto: Seguimiento, recursos, evaluación y revisión periódica

- I. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad
- II. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación
- III. Recursos para llevar a cabo el Plan de Igualdad

Capítulo primero

I. INTRODUCCIÓN

El presente plan de igualdad pretende dar respuesta a los requisitos normativos, como parte de sus objetivos.

En la realización del Plan de Igualdad de Oportunidades se han tenido en cuenta:

- Colectivo e integral, ya que se incide en todas las personas de la organización y no sólo en las mujeres.
- Flexible, ya que está adaptado a las características de SAN GREGORIO. Por lo tanto, las acciones que se implementen están diseñadas a medida de la realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y posibilidades.
- Transversal, implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Dinámico y sistemático, ya que se irá adecuando a cada momento.
- Participativo, pues se ha realizado con la participación activa de la plantilla.
- Respeto a la diversidad; la igualdad de oportunidades es un principio que engloba a muchos colectivos y situaciones diversas, y el plan promueve el respeto a todas.

El proceso se desarrolló en cuatro fases:

Fase 1: Compromiso de la entidad y creación de la Comisión Negociadora de Igualdad.

Fase 2: Diagnóstico Cuantitativo/Cualitativo.

Fase 3: Elaboración del Plan de Igualdad.

Fase 4: Registro y visibilización del Plan de Igualdad.

La metodología ha sido participativa, y las medidas que contiene Plan han surgido tanto de las necesidades detectadas en el proceso de diagnóstico como de las propuestas realizadas por la plantilla de SAN GREGORIO.

El presente plan contiene una serie de objetivos, medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las líneas de mejora que se han detectado en la fase de diagnóstico y sobre las que la Comisión de Igualdad ha trabajado.

El primer paso para la elaboración del presente plan de igualdad ha consistido en la elaboración de un diagnóstico sobre la situación de la organización respecto a la igualdad de género, como requisito previo para poder definir los objetivos y medidas a incluir en el plan de igualdad.

Dicho diagnóstico incluye un análisis de la situación de las personas trabajadoras según diversas variables, de las prácticas de gestión de recursos humanos, así como una valoración de los puntos fuertes y áreas de mejora de la organización en materia de igualdad y una propuesta de medidas a poner en marcha para dar respuesta a los desequilibrios detectados.

El diagnóstico se ha realizado con perspectiva cuantitativa y cualitativa y ha integrado una fase de análisis documental de datos relativos a distribución de la plantilla, política retributiva, promociones, formación y conciliación, y una segunda fase de encuesta de percepción a la plantilla trabajadora para analizar sus percepciones sobre aspectos a mejorar en la igualdad de oportunidades en SAN GREGORIO. Esta fase ha permitido además recoger propuestas para su inclusión en el plan.

El Plan de Igualdad se enmarca en el compromiso y en la apuesta por implementar el desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación.

En cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH), y en relación con lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación, han negociado y acordado en el seno de la Comisión Negociadora, el presente Plan de Igualdad como herramienta efectiva de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres, esta **Comisión Negociadora** está compuesta por la **parte empresarial y por la parte que representa a las personas trabajadoras**, en este caso el **Sindicato CC.OO**, ya que se hizo la comunicación a los Sindicatos más representativos del sector, en este caso UGT Y CC.OO y tan sólo contestó en el plazo establecido en la legislación vigente el Sindicato de CC.OO.

- I) El Plan de Igualdad, con el alcance y contenido que se plasma en este acuerdo, afecta a la totalidad de la plantilla establecida en el ámbito de aplicación del presente Plan.
- II) Como paso previo a la negociación de este Plan y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 46 LOIEMH, se ha realizado un diagnóstico de situación, lo que ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar necesidades, así como definir objetivos de mejora, los cuales se integran en el Plan de Igualdad.
- III) Dentro de este marco de actuación y formando parte del Plan de Igualdad se desarrollará, dando publicidad y difusión entre la plantilla, un Protocolo para la prevención y actuación en situaciones de acoso. A efectos de prevenir y en su caso actuar frente a este tipo de situaciones de acuerdo con los principios inspiradores de la Ley de Igualdad y el respeto por la legalidad vigente.

IV) Siendo intención firme de las partes la implantación de estas medidas en el ámbito de la empresa, **SAN GREGORIO**.

II. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Nombre y razón social	CONTRATAS Y OBRAS SAN GREGORIO
CIF	A-49012792
Actividad	Actividad en la Obra Civil y la Edificación
Sector	SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN
Convenio Colectivo	Convenio colectivo de la construcción
Dirección	Calle Alto de la Albillera Parcela 15-B — Polígono Industrial La Hiniesta — 49025, Zamora Calle de Hernando de Acuña, 34 Oficina 5 47001, Valladolid
Teléfono	980 55 70 96 983 36 28 40
Web	www.sangregorio.es
Correo electrónico	oficinatecnica@sangregorio.es
PLAN: Obligatorio / Voluntario	OBLIGATORIO
Plan de Igualdad Período de Vigencia: 4 años	ABRIL 2025 HASTA ABRIL 2029
Distribución de plantilla Fecha	OBLIGATORIO, la entidad está constituida por más de 50 personas trabajadoras
Plantilla	118

SAN GREGORIO, viene desarrollando desde hace años una intensa labor de impulso de principios y valores éticos, así como de implantación de programas, procedimientos internos y medidas positivas tendentes a crear una atmósfera de trabajo que potencie el

respeto entre personas, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la integración de la diversidad, que suponen una creciente asunción de compromisos de sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa.

Como paso previo, como ya hemos comentado al principio del presente documento, y de conformidad a lo establecido en la legislación vigente, se ha llevado a cabo un diagnóstico de situación de **SAN GREGORIO**, que ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan proponer medidas en el presente Plan de Igualdad.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de **SAN GREGORIO**.

Así, se ha incidido expresamente en la Cultura y Gestión organizativa, Proceso de selección y contratación, Clasificación profesional, Formación, Promoción profesional, Condiciones de trabajo, incluido el registro salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, Infrarrepresentación femenina, Retribuciones, Prevención del acoso sexual y por razón de sexo, Violencia de Género y comunicación no sexista.

Este Plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en **SAN GREGORIO**.

SAN GREGORIO, es una empresa constructora cuyo ámbito de actuación es la Comunidad de Castilla y León. Inició su andadura en 1985 centrandose su actividad en la Obra civil y Edificación. Durante estos 40 años ha desarrollado y consolidado como una empresa basada en la Atención a nuestros Clientes, en la sostenibilidad medioambiental, social y económica y en el buen hacer por el alto conocimiento de nuestro negocio. Actualmente se dispone de Delegaciones en Valladolid y Zamora.

En **SAN GREGORIO** se ha desarrollado una cultura de excelencia empresarial basada en su misión, visión y valores que, focalizados a la Sostenibilidad Medioambiental, Social y Económica que permite transformarse de forma constante para la consecución de los Objetivos de sus Clientes y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que tienen como referencia.

Todo esto sería imposible llevarlo a cabo sin un excelente equipo humano formado por titulados superiores, titulados medios y profesionales con una dilatada experiencia en el sector y con una permanencia estable dentro de la empresa. Su adecuada formación en

cada uno de los procesos nos permite atender con precisión y rapidez la ejecución de las obras que la compañía toma a su cargo.

Según el art. **46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH)**:

1. Los planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elabora un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras.
2. La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la entidad facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.
3. Para la consecución de los objetivos fijados, el plan de igualdad contempla, entre otras, las materias de cultura y gestión organizativa, condiciones laborales (estructura de plantilla), acceso a la organización (selección), promoción y desarrollo profesional, formación, retribución, tiempo de trabajo y corresponsabilidad, comunicación no sexista, acceso a la salud laboral y prevención y actuación ante el acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Así, **SAN GREGORIO**, concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas evaluables, orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en **SAN GREGORIO**.

Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su género, edad, raza, religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.

Como consta en el **art. 3 de la L.O. 3/2007 (LOIEMH)**: “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, **SAN GREGORIO**, pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de género en materia de acceso, selección, contratación, formación, promoción y retribución.

Además, se busca desarrollar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos laboral y privado.

Por último, **SAN GREGORIO**, declara que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que las personas trabajadoras de **SAN GREGORIO** mantengan la necesidad de actualizar y visibilizar las acciones de mejora lo que se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades.

III. INFORME DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Documento “Diagnóstico de situación”

Como resultado de la recogida de información se ha elaborado el siguiente diagnóstico, con las principales conclusiones que se extraen del mismo:

1.- En CONTRATAS Y OBRAS SAN GREGORIO, no existía hasta el momento del Diagnóstico, un compromiso formal y por escrito en el que se establecía la igualdad como principio estratégico de la entidad. En la web corporativa no figura un compromiso con la igualdad de género, por lo que sería recomendable incorporarlo, y así dar una imagen de mayor compromiso social de la empresa.

Este diagnóstico previo es para la realización de un PRIMER PLAN DE IGUALDAD, este Plan viene a adecuarse a la nueva legislación, concretamente a los nuevos Decretos 901 y 902 de 2020.

2.- Existe una proporción bastante desequilibrada entre ambos sexos en la plantilla como viene sucediendo, por el sector masculinizado en el que nos encontramos, así con respecto a la proporción en todas las áreas de trabajo, salvo en el área de Administración en la que la mayoría son personal femenino.

En este sentido, se repite el patrón de los sectores masculinizados, de que en las áreas donde existe una mayoría de mujeres son las de administración, el área de dirección y gerencia esté ocupado por una proporción desigual entre mujeres y hombres, pero en proporción a la existencia de 10 mujeres, dos de ellas están ocupando una en los mandos superiores, si están representadas en los mandos intermedios 2 de las 10 mujeres que componen la plantilla.

En cambio, en las áreas de producción (obra) existe una mayor proporción de hombres, lo cual se debe en gran parte al sector masculinizado en el que nos encontramos, como es el de la construcción.

Existen evidencias de desigualdad entre mujeres y hombres en la empresa, causadas no tanto por la gestión del personal de la empresa, sino por la cultura social: elección condicionada por el género de las profesiones y los estudios, estereotipos, prejuicios y roles de género, etc.

IV. RESULTADOS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

Documento “Registro Retributivo”

El Registro Retributivo, incluye desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales valores medios de:

- Salarios
- Complementos salariales Percepciones extrasalariales

A tales efectos:

- Se establece en el registro retributivo, desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.
- La información está desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.
- Conclusiones de la auditoria retributiva:

Se han utilizado para la elaboración de auditoria retributiva dos herramientas, ambas proporcionadas por el Ministerio de igualdad:

- Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo (Ministerio de Igualdad)
- Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género (Ministerio de Igualdad)

Tal y como establece el RD 902/2020 en su artículo 4, la obligación de igual retribución debe ser por puestos de igual valor. Para ello se ha realizado la valoración de los puestos de trabajo puesto por puesto, analizando para todos ellos, en atención a sus características

propias en la organización, la concurrencia de cada uno de los factores y subfactores con acuerdo a la definición que se ofrece de estos la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo (Ministerio de Igualdad).

En San Gregorio, tras la realización de la Auditoría Retributiva, tan sólo se observó brecha salarial en las dos ingenieras técnicas, jefas de obra, siendo la mediana un 35%, siendo el origen de la brecha en los complementos en un 78%.

Esta situación, ha dado lugar a una solución por parte de la empresa, como medida correctora, aumentando el salario a esta trabajadora en este año 2025, aumentando en una de ellas el salario bruto de 30.000 euros a 33.000 euros y la otra de 18.000 euros a 24.000 euros, eliminándose por tanto esa brecha existente con respecto a sus compañeros. En resumen, del análisis que el registro salarial que se ha llevado a cabo informando de los promedios y las medianas de los conceptos retributivos desagregados por sexo no muestra brechas salariales significativas.

V. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS

OBJETIVOS GENERALES

El Plan de Igualdad, refleja el compromiso de potenciar una cultura organizacional basada en el principio de igualdad de oportunidades y en desarrollar cuantas medidas permitan dar cumplimiento a los siguientes objetivos generales:

Garantizar las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo, es decir, la igualdad de trato, entre mujeres y hombres

<p>1.- Área de Selección y Contratación</p>	<p>Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el acceso al empleo, selección, desarrollo, contratación y condiciones de trabajo y prevenir la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en la captación de candidaturas a las vacantes que se produzcan.</p>
<p>2.- Área de Clasificación Profesional</p>	<p>Desarrollar la estrategia de recursos humanos centrada en la persona como elemento central, atendiendo a criterios de cualificación profesional, experiencia, implicación y compromiso.</p>

<p>3.- Área Formación y Desarrollo profesional</p>	<p>Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la organización de forma equilibrada. Capacitar en materia de igualdad de oportunidades al conjunto de la organización de modo que permita una actuación más coherente con los valores y principios que promueven.</p>
<p>4. -Área Promoción y Desarrollo Profesional</p>	<p>Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla, asegurando un desarrollo y crecimiento profesional entre sexos.</p>
<p>5.- Área de Condiciones de trabajo</p>	<p>Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la organización, optimizando su potencial, gestionando adecuadamente el talento, mejorando los procedimientos de gestión y cumpliendo con la normativa en materia de igualdad.</p>
<p>6.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</p>	<p>Favorecer, en la medida de lo posible, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, desarrollando una planificación más ordenada y eficiente de los tiempos de trabajo y articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en la plantilla trabajadora de la organización.</p>
<p>7.- Infrarrepresentación femenina</p>	<p>Favorecer la prevención de la segregación ocupacional en las distintas áreas y servicios.</p>
<p>8.- Retribuciones</p>	<p>Formular la política salarial, asegurando la equidad entre sexos, garantizando la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.</p> <p>Actualizar anualmente el Registro salarial.</p>
<p>9.- Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo</p>	<p>Prevenir y actuar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, a través de la implantación y seguimiento de buenas prácticas, para proteger a todas las personas trabajadoras de ofensas de naturaleza sexual y/o por razón de sexo.</p>

11.- Violencia de Género	Promover y favorecer el acceso a la empresa a este colectivo.
12.- Comunicación y género	Establecer una comunicación inclusiva a todos los niveles.

Con este Plan de Igualdad, **SAN GREGORIO**, desea mantener y si es posible, mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

Este **Plan de Igualdad** pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de **SAN GREGORIO**, para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer y en la toma de decisiones, así como visualizar su compromiso con la igualdad.

El presente Plan de Igualdad, se aplica a la totalidad del personal de la organización, en sus dos centros de trabajo, órganos de gobierno, así como del resto de la plantilla.

CAPÍTULO SEGUNDO

Ámbito de aplicación y vigencia

I. Ámbito personal, territorial y temporal

El **Plan de Igualdad**, extiende su aplicación a todas las personas trabajadoras que la organización tenga o puedan tener en Valladolid y Zamora.

SAN GREGORIO, podrá adaptar el **Plan de Igualdad** a las exigencias del Convenio Colectivo aplicable, es decir, al Convenio Colectivo de la Construcción.

El contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, tiene una vigencia de 4 años desde la firma del presente documento, es decir desde abril de 2025, hasta abril de 2029, pero se mantendrá vigente hasta que las partes acuerden aprobar uno nuevo.

No obstante, tres meses antes de la fecha de finalización de la vigencia del Plan, la Comisión Negociadora de Igualdad se reunirá para constituir la nueva mesa negociadora del siguiente Plan de Igualdad.

CAPÍTULO TERCERO

Acciones a implantar

<p>I. Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida</p> <p>II. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad</p>	<p><i>Ver capítulo Áreas de Actuación</i></p> <p><i>Estructura del Plan</i></p>
<p>III. Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos</p> <p>En cada una de las medidas establecidas en el presente plan se identifican los distintos responsables internos y recursos humanos internos destinados a la implantación comprometiéndose la empresa a dotar de los medios materiales y recursos que resulten necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan durante la vigencia del mismo.</p> <p>El Plan de Igualdad podrá financiarse también con las ayudas y subvenciones que se establezcan por las autoridades y cualesquiera entidades públicas y privadas cumpliendo con los requisitos que a tal efecto se establezcan por la Ley en cada caso.</p> <p>La comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad realizará un seguimiento presupuestario</p>	

respecto de las partidas destinadas al desarrollo de las medidas reflejadas en el presente Plan de Igualdad.

CAPÍTULO CUARTO

ÁREAS DE ACTUACIÓN. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho básico de las personas trabajadoras. El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer 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.

El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

En cumplimiento de lo establecido en el art.46 de la LOIEMH, en el presente capítulo se recoge, dentro de cada una de las siguientes **áreas de actuación, los objetivos específicos, acciones o medidas concretas a implementar, resultados, indicadores, personas responsables y calendario de implementación.**

Además, se incorporan en el presente apartado las acciones que se han acordado, en función del resultado del Diagnóstico de Situación, de cara a reforzar la posición de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad se estructura en **doce áreas** de acción:

1. Proceso de selección y contratación

2. Clasificación profesional
3. Formación.
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
7. Retribuciones
8. Infrarrepresentación femenina
9. Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo
10. Salud laboral desde una perspectiva de género
11. Violencia de Género.
12. Comunicación y Género.

Para cada una de estas áreas se define uno o varios aspectos a mejorar y por tanto uno o más objetivos a conseguir para superar las deficiencias detectadas y se detallan las medidas previstas para alcanzarlos, indicando los objetivos a cuya consecución sirven y la fecha de su comienzo.

A continuación, se recogen las áreas expresadas, para trabajar en la entidad, y, por lo tanto, a tratar en este Plan de Igualdad.

1.-Área de Proceso de selección y contratación.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades creando un proceso de selección libre de sesgos de género.

Favorecer el acceso a la empresa garantizando la igualdad de trato y de oportunidades.

ACCIÓN POR REALIZAR
Establecer un proceso de selección estandarizado que dote de objetividad al eliminar sesgos de género.
DESTINATARIO Area de Administración
METODOLOGÍA
Establecer un proceso estandarizado de selección que incluya para cada puesto de trabajo requisitos a valorar, personas que intervienen en el proceso, tipo de pruebas, números mínimos de candidaturas por sexo según puesto de trabajo y centro, de cara a equilibrar la presencia, especialmente en aquellos que no exista representación.

En el supuesto en que el proceso de selección entre hombre y mujer exista idoneidad de condiciones, seleccionar a la mujer
INDICADORES
Hoja de selección con los datos cuantitativos de recogida
RESPONSABLE Jefe de administración
CALENDARIO Duración establecida para el Plan

ACCIÓN POR REALIZAR
Ofertas con lenguaje inclusivo.
DESTINATARIO Area de Administración
METODOLOGÍA
Las ofertas de empleo anunciadas de manera interna y/o externa contendrá un lenguaje inclusivo.
INDICADORES
Nº de ofertas anunciadas
Nº de ofertas publicadas con lenguaje inclusivo.
RESPONSABLE Jefe de Administración
CALENDARIO Anualmente

2.- Área de Clasificación Profesional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Clasificación profesional inclusiva.

Implementar una valoración de puestos de trabajo que contemple la perspectiva de género.

Lograr mayores índices de igualdad en aquellas áreas donde las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.

ACCIÓN POR REALIZAR
REVISIÓN DE LA DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
DESTINATARIO Dirección
METODOLOGÍA
Realizar una revisión de las funciones, requisitos y competencias de las ocupaciones que carecen de representación de uno u otro sexo para facilitar

la concurrencia de mujeres y hombres en aquellos puestos de trabajo desempeñados mayoritariamente por el otro sexo y garantizar la utilización de un lenguaje no sexista en la denominación de los puestos de trabajo
INDICADORES
Documento de la descripción de puestos de trabajo.
RESPONSABLE Dirección
CALENDARIO Año 2025

ACCIÓN POR REALIZAR
REALIZACIÓN DE UNA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
DESTINATARIO Dirección
METODOLOGÍA
Realización de una valoración de puestos de trabajo desde la perspectiva de género incorporando la herramienta del Ministerio de Igualdad o sistema alternativo que cumpla el mismo objetivo, cada vez que existan actualizaciones en los requisitos exigidos para los puestos de trabajo o en puestos de nueva creación.
INDICADORES
Informe de resultados de la VPT desde la perspectiva de género.
RESPONSABLE Dirección
CALENDARIO 2025

3.- Área de Formación.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Sensibilizar a toda la empresa en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Establecer un plan de formación que contemple la perspectiva para el acceso en igualdad a la formación de la empresa.

ACCIÓN POR REALIZAR
FORMACIÓN A LA PLANTILLA EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES
DESTINATARIO Plantilla de la empresa
METODOLOGÍA
Durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad realizar al menos formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, en acoso sexual y acoso por razón de sexo, en igualdad salarial, en procesos de selección que favorecen la igualdad, esta formación se dará a cargo por personas especializadas en la materia

La formación del personal de oficina, será presencial y en horario laboral, si esto no fuese posible, las horas fuera de jornada se computarán como horario laboral.

INDICADORES

Nº y tipo de acciones formativas ofertadas.
 Nº y tipo de acciones formativas realizadas.
 Nº previsto de participantes por departamento, puesto y sexo.
 Satisfacción con la formación realizada.

RESPONSABLE Dirección

CALENDARIO Anualmente hasta la finalización del plan

ACCIÓN POR REALIZAR

FORMACIÓN A LAS PERSONAS RESPONSABLES DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN EN SESGOS INCONSCIENTES DE GÉNERO

DESTINATARIO Recursos Humanos

METODOLOGÍA

Incluir en el plan de formación para el periodo de vigencia del plan de igualdad con contenidos en procesos de selección desde la perspectiva de género, especializado para los responsables de la entidad.

La formación del personal de oficina, será presencial y en horario laboral, si esto no fuese posible, las horas fuera de jornada se computarán como horario laboral.

INDICADORES

Nº de cursos ofertados
 Nº de cursos realizados
 Nº de solicitudes y de participantes por sexo
 Satisfacción con la formación recibida.

RESPONSABLE Jefe de Recursos Humanos

CALENDARIO Durante toda la duración del plan

ACCIÓN POR REALIZAR

. CREAR UNA BASE DE DATOS SOBRE LAS FORMACIONES
DESTINATARIO Administración
METODOLOGÍA
Elaborar una base de datos que ofrezca información detallada sobre las formaciones donde se distinga por sexo, área o departamento, contenido de la acción formativa, horario de realización y medidas adoptadas para la participación del personal en la formación con la finalidad de ajustar la formación a las necesidades de todas las personas trabajadoras y poder identificar posibles brechas de género.
INDICADORES
Nº de formaciones según variables indicadas.
RESPONSABLE Jefe de Administración
CALENDARIO Año 2025

4.- Promoción profesional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Establecer un proceso interno de promoción que impulse el desarrollo profesional de mujeres y hombres teniendo en cuenta el principio de Igualdad de Oportunidades entre ambos sexos.

ACCIÓN POR REALIZAR
CREAR UNA BASE DE DATOS COMPLETA SOBRE PROMOCIONES, COMO HITOS DE CARRERA
DESTINATARIO Recursos Humanos y Dirección
METODOLOGÍA
Crear una base de datos que ofrezca información detallada sobre las promociones, donde se distinga por sexo, nivel jerárquico, grupos profesional, puestos de trabajo, responsabilidades, nivel de formación, formación recibida en la empresa las características de los puestos de trabajo objeto de promoción, indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar, así como la difusión y comunicación de las vacantes y proceso realizado.
Estableciéndose que en igualdad de condiciones entre un sexo y otro se tenga preferencia el sexo femenino, como sexo menos representado.
INDICADORES
Nº de promociones según las variables indicadas.
RESPONSABLE Recursos Humanos y Dirección
CALENDARIO todos los años de duración del Plan

5.- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Transparencia en la valoración de los puestos de trabajo

ACCIÓN POR REALIZAR
REVISION ANUAL CON EL REGISTRO RETRIBUTIVO EN RELACION CON LOS PUESTOS DE TRABAJO PARA CORREGIR POSIBLES DESVIACIONES.
DESTINATARIO Administración y Recursos Humanos
METODOLOGÍA
Con la realización del registro retributivo se llevara a cabo la revisión de los puestos de trabajo para comprobar su correcta vigencia.
INDICADORES
Informe de análisis junto al informe retributivo
RESPONSABLE Jefes de Administración y Recursos Humanos
CALENDARIO Anual

6.-Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la empresa.

ACCIÓN POR REALIZAR
CANAL DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA SOBRE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
DESTINATARIO Plantilla de la empresa
METODOLOGÍA
Establecer un canal de comunicación directo para que la plantilla pueda acceder en cualquier momento a información sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y los procedimientos para su disfrute. A través de la intranet de la entidad.
INDICADORES
Nº consultas recibidas por sexo y tipo de medida. Nº de comunicaciones realizadas y medidas difundidas. Evolución de la solicitud de medidas de conciliación por sexo.
RESPONSABLE Dirección
CALENDARIO Anual

ACCIÓN POR REALIZAR

. BASE DE DATOS SOBRE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
DESTINATARIO Recursos Humanos y Administración
METODOLOGÍA
Disponer de un sistema de recogida de información sobre solicitudes de permisos y excedencias del personal desagregada por sexo y tipo de contratación, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupo profesional, puesto de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.
INDICADORES
Nº de permisos y excedencias por sexo y tipos de contratación, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupo profesional, puesto de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.
RESPONSABLE Jefes de Recursos Humanos y Administracion
CALENDARIO Anual

ACCIÓN POR REALIZAR
Disponer de una bolsa de 20 horas anuales retribuidas, para acompañar a familiares de primer grado a citas y consultas médicas
DESTINATARIO Recursos Humanos y Administración
METODOLOGÍA
Nº de justificantes presentados
INDICADORES
Nº de horas solicitadas anualmente.
RESPONSABLE Jefes de Recursos Humanos y Administracion
CALENDARIO Anual

7.- Retribuciones

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Establecer una política salarial transparente y que promueva igualdad salarial.

ACCIÓN POR REALIZAR
HOMOGENEIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS RETRIBUTIVAS
DESTINATARIO Dirección y Recursos Humanos
METODOLOGÍA
Analizar los resultados de la auditoría retributiva con el objetivo de prevenir cualquier tipo de diferencias salariales por razón de sexo. Elaborar un informe en el que se justifique la procedencia de las posibles desviaciones en su caso.
INDICADORES

Informe en el que se ponga de manifiesto los criterios para fijar los distintos conceptos retributivos

RESPONSABLE Dirección y Recursos Humanos

CALENDARIO Anualmente

8.- Infrarrepresentación femenina.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Promover el acceso de las mujeres a puestos y ocupaciones en las que se encuentren subrepresentadas.

ACCIÓN POR REALIZAR

INTENTAR INCORPORAR A MUJERES EN ÁREAS ESTRATÉGICAS DE DIRECCIÓN Y RESPONSABILIDAD

DESTINATARIO Dirección y Recursos Humanos

METODOLOGÍA

A la hora de realizar un proceso para incorporar personal en un área estratégica de dirección y responsabilidad en la empresa, adoptar las medidas necesarias para que en la selección haya el mismo número de mujeres que de hombres de potenciales candidaturas.

INDICADORES

Nº de procesos de selección

Nº de candidaturas de mujeres y hombres

Baremos utilizados en la elección.

Resultado del proceso.

Motivos por los que la mujer no ha promocionado.

RESPONSABLE Dirección y Responsable de Recursos Humanos

CALENDARIO Según las necesidades de contratación

9.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Prevenir y disponer de mecanismos para la detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

ACCIÓN POR REALIZAR

SENSIBILIZACIÓN PARA LA IDENTIFICACIÓN DE CONDUCTAS SUSCEPTIBLES DE ACOSO SEXUAL O POR

RAZÓN DE SEXO
DESTINATARIO Dirección y toda la Plantilla de la empresa
METODOLOGÍA
Difundir información a través de campañas o píldoras formativas sobre conductas susceptibles de acoso sexual y acoso por razón de sexo, de forma periódica dirigida a mostrar conductas que se consideran acoso. Esto se realizará a través de la intranet de la empresa de San Gregorio, a la que tiene acceso toda la plantilla.
INDICADORES
Nº de personas que ha recibido y conocido la información
RESPONSABLE Dirección
CALENDARIO Anualmente

ACCIÓN POR REALIZAR
DIFUNDIR EL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.
DESTINATARIO Plantilla de la empresa
METODOLOGÍA
Dar a conocer a la plantilla el protocolo de acoso, a través de la intranet de la empresa.
INDICADORES
Nº de personas trabajadoras que acceden al conocimiento
RESPONSABLE Jefe de Administración
CALENDARIO Año 2025

10.- Salud Laboral desde una perspectiva de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud, así como en cualquier otra obligación documental referente a la prevención de riesgos laborales.

ACCIÓN POR REALIZAR
. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN EN LA VIGILANCIA DE LA SALUD
DESTINATARIO Servicio de Prevención de Riesgos Laborales
METODOLOGÍA
Impulsar políticas en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral desde una perspectiva de género, incidiendo en la actuación frente a

los riesgos laborales específicos que afectan a la plantilla, en función de su género (psicosociales, trastornos musculoesqueléticos, estrés, acoso sexual y por razón de sexo, maternidad y lactancia, enfermedades relacionadas con la menopausia...)

INDICADORES

Nº de medidas impulsadas con perspectiva de género.

RESPONSABLE Prevención de Riesgos Laborales

CALENDARIO Anualmente

11.- Violencia de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Establecer una cultura empresarial basada en la construcción de una sociedad libre de violencia de género.

ACCIÓN POR REALIZAR

Información de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género

DESTINATARIO Dirección y Recursos Humanos

METODOLOGÍA

Dar a conocer los derechos establecidos para este colectivo a través de la intranet y de la empresa.

INDICADORES

Nº de personas informadas

RESPONSABLE Dirección

CALENDARIO Anualmente

12.- Comunicación y género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

ACCIÓN POR REALIZAR

REVISIÓN EL LENGUAJE UTILIZADO EN TODAS LAS COMUNICACIONES DE LA EMPRESA

DESTINATARIO plantilla y personal de Dirección

METODOLOGÍA

Realizar una revisión de los textos, mensajes y comunicación desde la identificación del uso sexista en el lenguaje y la imagen y modificar los mismos

eliminando el uso del masculino como genérico.
INDICADORES
Modificaciones y adaptaciones realizadas.
RESPONSABLE Dirección
CALENDARIO de forma continua

ACCIÓN POR REALIZAR
Buzón de igualdad
DESTINATARIO Plantilla y Dirección
METODOLOGÍA
Crear un buzón para facilitar la comunicación entre la empresa y la plantilla en cuestiones relacionadas con este asunto.
INDICADORES
Nº de consultas e información recibida en el buzón
Nº de consultas por temática

ACCIÓN POR REALIZAR
Difusión del Plan de Igualdad a la plantilla
DESTINATARIO Plantilla y Dirección
METODOLOGÍA
A través de la intranet de la empresa y a través de la página web de la propia entidad.
INDICADORES
Nº de consultas

CAPÍTULO QUINTO

Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

1. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad

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

Los objetivos y acciones que se recogen en el Plan de Igualdad de SAN GREGORIO, así como las estructuras que se derivan de su puesta en marcha, requieren un proceso de evaluación continua que permita medir el cumplimiento de las actuaciones.

Dicha evaluación se concibe como un proceso de mejora, por tanto, también se presenta como un instrumento necesario para la detección de obstáculos y en su caso, para el reajuste de acciones.

Para ello, se han establecido indicadores para cada una de las acciones previstas.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de seguimiento de Igualdad.

En las reuniones semestrales se hará un seguimiento del grado de ejecución e implantación de cada una de las acciones y se emitirá un informe anual donde se especifiquen resultados y se planteen nuevas mejoras.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión se reunirá a los seis meses de la firma del Plan y tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta ese momento del Plan de Igualdad.

Con carácter ordinario se reunirá anualmente para el estudio de los datos del año anterior a fin de comprobar si las medidas adoptadas surten efecto, o si hay que implementar nuevas medidas.

También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación fehaciente con una antelación de 20 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, como parte del alcance material obligatorio de los planes, desarrolla las medidas y sistemas de seguimiento y evaluación, subrayándose la necesidad de adoptar criterios y plazos de revisión que garanticen la eficacia y adecuación de los planes de igualdad.

Como **novedades** destacar:

- El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.
- Se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

No obstante, el marco temporal de la evaluación será el definido por las partes durante la negociación, a fin de realizar una evaluación continua por parte de todas las personas implicadas tanto de los objetivos generales como específicos.

Como recomendaciones de actuación, se pueden establecer una serie de **pautas**:

- Sistema riguroso de recopilación y sistematización de la información y documentación generada durante la implantación y seguimiento.
- Definir periodos en que se realizará la evaluación del plan (mínimo con una evaluación intermedia y otra final).

Por lo general las funciones de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se asignan a la Comisión Negociadora de Igualdad, salvo especificaciones propias por parte del Convenio Colectivo.

Del mismo modo, nada impide recurrir a una agencia o consultora externa para analizar o evaluar el desarrollo y grado de implementación del Plan.

La información obtenida tanto en el seguimiento interno como externo se pondrá por escrito en un acta que posteriormente será el soporte y el fundamento para realizar la evaluación final y redactar dicho informe final.

Igualmente, la evaluación se apoyará en informes, actas de reuniones u otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del II Plan por la comisión de seguimiento.

II. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación

El **Plan de Igualdad de SAN GREGORIO**, se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o se detecte la necesidad de algún tipo de ajuste, no en vano, se medirá de manera continua durante todo el proceso por lo que resulta lógica su **posible revisión en el cualquier momento a lo largo de su vigencia**.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, cuando concurren las siguientes **circunstancias (art. 9.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre)**:

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

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Asimismo, la **Comisión de Seguimiento** será la encargada de resolver las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del **I Plan de Igualdad de SAN GREGORIO**.

En caso de discrepancias y conflictos que pudieran surgir en el seno de la Comisión de Seguimiento, ésta se regirá por el Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad.

También podrán adherirse y someterse a los sistemas extrajudiciales de solución alternativa de conflictos laborales. Será de aplicación el sistema judicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).

El órgano de seguimiento y control encargado de realizar el seguimiento del plan de igualdad tendrá la misma composición que la Comisión negociadora, firmándose además el día de su constitución, un reglamento de funcionamiento propio. La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por 2 miembros: 1 por parte de la empresa y 1 por la parte social.

Puesto que la empresa no dispone de representación legal de las personas trabajadoras y mientras esta situación no cambie, la parte social estará constituida por los sindicatos externos, en este caso CC.OO, que negoció con la entidad, este I Plan de igualdad.

III.-Recursos para llevar a cabo el Plan de Igualdad

- **Recursos humanos:** las personas implicadas con una formación previa en igualdad para garantizar la aplicación de la igualdad, la dirección de la empresa, recursos humanos y en general toda la plantilla.
- **Recursos técnicos:** aplicaciones informáticas, instrumentos de recogida de información, canales de comunicación, etc.
- **Recursos económicos:** los costes que conlleva el presente plan son asumidos por la empresa.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

El plan de igualdad el sistema de evaluación se compone de los siguientes parámetros:

1. Evaluación de resultados. Indicadores

- Número y sexo de las personas beneficiarias por áreas:

	PERSONAS BENEFICIARIAS		
Áreas de actuación	Nº de mujeres	Nº de hombres	TOTAL
TOTAL			

Número y sexo de las personas beneficiarias por categorías:

	PERSONAS BENEFICIARIAS		
Categoría profesional	Nº de mujeres	Nº de hombres	TOTAL
TOTAL			

- Grado de desarrollo de los objetivos planteados.

- Otros.

2. Evaluación de proceso:

- Grado de sistematización de los procedimientos.

- Grado de información y difusión entre la plantilla.

- Grado de adecuación de los recursos humanos.

- Grado de adecuación de los recursos materiales.

- Mecanismos de seguimiento periódico.

- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.

- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.

- Otros.

3. Evaluación de impacto:

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.

- Disminución de segregación vertical.
- Disminución de segregación horizontal.
- Cambios en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la entidad.
- Cambios en la imagen de la entidad.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- Otros.

Los objetivos y acciones que se recogen en el **Plan de Igualdad de SAN GREGORIO**, así como las estructuras que se derivan de su puesta en marcha, requieren un proceso de evaluación continua que permita medir el cumplimiento de las actuaciones.

Dicha evaluación se concibe como un proceso de mejora, por tanto, también se presenta como un instrumento necesario para la detección de obstáculos y en su caso, para el reajuste de acciones.

Para ello, se han establecido indicadores para cada una de las acciones previstas.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento.

En las reuniones semestrales se hará un seguimiento del grado de ejecución e implantación de cada una de las acciones y se emitirá un informe anual donde se especifiquen resultados y se planteen nuevas mejoras.

En la evaluación final del plan, se tendrá en cuenta:

1. El grado de cumplimiento de objetivos.
2. El grado de consecución de resultados esperados.
3. El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
4. Las adaptaciones realizadas.
5. Grado de consolidación de la igualdad de oportunidades en la empresa.