

II PLAN DE IGUALDAD DE ACCEM

I. INTRODUCCIÓN

Accem es una organización sin ánimo de lucro y de ámbito estatal, cuya misión es la defensa de los derechos fundamentales, la atención y el acompañamiento a las personas que se encuentran en situación o riesgo de exclusión social.

Su compromiso por la defensa de la igualdad de derechos, deberes y oportunidades para todas las personas, con independencia de su origen, género, origen nacional o étnico, orientación e identidad sexual, religión, opinión o grupo social, está recogido en diferentes documentos estratégicos.

Accem mantiene su compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres, que ya manifestó de forma expresa en su I Plan de Igualdad firmado en mayo de 2015.

Este II Plan de Igualdad de Accem ha sido elaborado al amparo de, entre otras, las siguientes normas:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 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 entre mujeres y hombres.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

En este documento se contemplan las medidas para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y trabajar para mejorar las situaciones detectadas durante la fase de diagnóstico realizado por la Comisión de Negociación del II Plan de Igualdad de Accem, cuya ejecución afecta a la totalidad de la plantilla de la entidad, con independencia del tipo de relación contractual que tenga, y a todos sus centros de trabajo existentes en el presente, así como a los que puedan empezar a operar durante el periodo de vigencia del Plan, al personal en prácticas y al voluntariado.

II. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

El II Plan de Igualdad de Accem es producto de un diagnóstico largamente discutido y recoge las contribuciones del trabajo propositivo y analítico de las partes que forman parte de la Comisión de Negociación del II Plan de Igualdad de Accem, constituida el 29 de julio de 2022.

La composición de dicha comisión se realizó de acuerdo a lo establecido en su acta de constitución.

Las personas que firman el presente Plan son las siguientes:

Por parte de Accem:

- Enrique Barbero Rodríguez
- Clara Collado Carrascosa
- Icíar Zúñiga Guerrero

- María Dolores Martínez Herranz
- Borja Fernández Álvarez
- Bárbara Santiago Medina
- Rocío Valderas Caballero
- Daniel Nevado López
- Estefanía Bosco Gentile
- Ángeles Alonso Espadas
- Carlos Civera Cabrera
- Gonzalo Castellero Fernández

En representación de la plantilla:

Por parte de los centros sin representación legal de las personas trabajadoras (RLPT):

- Emilio Andrés Oliver (por parte de CCOO como sindicato más representativo).
- Rosario García Ramos (por parte de UGT como sindicato más representativo), delegando dicha función en Alejandro Moreno Yagüe).

En representación de los centros con representación legal de las personas trabajadoras (RLPT):

Por parte de CCOO,

- Berta de Luxán Castilforte
- Micaela Sampedro Fromont
- Christian Losada de Castro
- Noelia González Hermida
- Rocío Laguna García

Por parte de UGT,

- Alejandro Moreno Yagüe
- Elías Calvo Moreno
- María del Carmen Cerro Carpintero

En representación de las candidaturas independientes,

- María del Carmen González Tamayo

En representación de CGT,

- Ilundi Sofía Germack Possolo Borges Patraquim

Las partes se reconocen con capacidad y legitimación suficiente para establecer el acuerdo adoptado.

III. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todas las personas con cualquier tipo de vinculación laboral con Accem, independientemente del centro de trabajo al que estén asignadas, incluidas las personas trabajadoras puestas a disposición a través de empresas de trabajo temporal en la entidad y el alumnado que se encuentre realizando prácticas formativas.

El Plan es de aplicación en todo el ámbito nacional, en todas las sedes, centros de trabajo y dispositivos en funcionamiento en el momento de la firma del presente documento y en aquellos que puedan empezar a operar durante su periodo de vigencia.

La vigencia del Plan será de cuatro años desde el 29 de julio de 2023, manteniéndose en vigor en tanto la normativa legal no obligue a su revisión. Asimismo, podrá ser modificado si su Comisión de

Seguimiento lo considera necesario en función de los informes de seguimiento o de la detección de nuevas necesidades.

Las partes comenzarán la negociación de un nuevo Plan tres meses antes de la finalización del presente documento.

IV. RESUMEN DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico de igualdad, entendido como el estudio detallado de la situación de mujeres y hombres en la entidad, se realizó en el marco de la Comisión de Negociación desde su constitución hasta su aprobación con el fin de proceder a la elaboración del II Plan de Igualdad de Accem.

Los datos correspondientes a la plantilla y su organización fueron extraídos de la aplicación de gestión de personal utilizada por la entidad a fecha de 1 de septiembre de 2022, momento en el que en Accem trabajaba un total de 2.477 personas, de las cuales el 24,95% eran hombres (618) y el 75,05% mujeres (1.859).

En el caso de la formación, los datos analizados por la Comisión de Negociación del presente Plan se extrajeron de los resultados de los cursos realizados por el personal de Accem durante 2022.

Los datos sobre selección de personal procedieron de los diferentes procesos desarrollados por la organización en el transcurso de ese mismo año.

En materia de prevención de riesgos laborales, los datos analizados fueron suministrados por el Servicio propio de Prevención de Riesgos Laborales de Accem, mientras que los referidos al contexto y a otras cuestiones de identidad Institucional procedieron de fuentes propias, estando publicados en su totalidad por la entidad en normas internas, memorias, manuales, etc.

A continuación, se detallan las principales conclusiones del informe de diagnóstico según los diferentes ámbitos de análisis:

- Situación de la entidad
 - o La plantilla está altamente feminizada en línea con lo que sucede en el sector de actividad de Accem.
 - o Las mujeres suponen más del 70% en todas las franjas de edad de la plantilla, siendo especialmente significativo el hecho de que constituyen el 79,88% entre los 20 y los 29 años y el 82,05% en la franja de más de 60.
 - o La plantilla, a nivel territorial, se distribuye en 36 cuentas de cotización, siendo las principales, en cuanto a número de personas trabajadoras, Madrid (21,72%) y Santa Cruz de Tenerife (8,60%).
 - o El personal de Accem se adscribe a siete convenios colectivos diferentes, lo que dificulta el establecimiento de condiciones y medidas homogéneas para todas las personas trabajadoras.

- Selección y contratación de personal
 - o La entidad procura que el equipo de personas encargadas de gestionar los procesos de selección incluyan a representantes de ambos sexos
 - o En las pruebas de selección (formularios, test, entrevistas, etc.), se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de las personas candidatas.
 - o La mayor parte de las contrataciones realizadas en el periodo analizado fueron de personas menores de 40 años.

- El 96,84% de las personas contratadas en el periodo analizado suscribieron un contrato temporal.
 - En todos los territorios fue mayor el número de mujeres contratadas que el de hombres.
 - Se han detectado algunas cláusulas contractuales recogidas que pueden dificultar el acceso igualitario en las contrataciones
 - Se detecta que hay ofertas que no se hacen públicas para la totalidad de la plantilla.
- Clasificación profesional
- En Accem la plantilla se distribuye en un total de 39 categorías profesionales que reflejan la diversidad de la actividad desarrollada en la entidad.
 - Las categorías se adscriben a grupos profesionales marcados por los ocho convenios colectivos distintos que se encuentran en vigor en Accem.
 - No se identifican tendencias discriminatorias en los datos de agrupaciones profesionales o escalas del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT).
 - Se detecta la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la definición de puestos de trabajo, grupos y categorías profesionales de la organización.
- Formación
- Accem no dispone de un registro sistematizado de todas las acciones formativas llevadas a cabo en el periodo analizado, aunque sí cuenta con información sistematizada de la formación de carácter bonificado.
 - En el periodo analizado la entidad desarrolló 959 acciones formativas, de las que el 21,79% fueron realizadas por hombres y el 78,21%, por mujeres.
 - La detección de necesidades formativas en la entidad se realiza a través de las personas adjuntas a las responsables territoriales o de aquellas en las que se han delegado las funciones relativas a la gestión de la formación interna en los distintos territorios o centros de trabajo.
 - Accem tiene contratados los servicios de una empresa consultora y gestora de las formaciones internas, que es la encargada de elaborar los contenidos formativos, que han de ser aprobados por el Área de RRHH.
 - En igualdad de condiciones, se da prioridad a aquellas personas que no hayan recibido formación con anterioridad, para fomentar que sea recibida por el mayor número posible.
 - De forma mayoritaria, las formaciones son impartidas dentro del horario laboral.
 - Las formaciones se imparten dentro de los propios centros de trabajo o en modalidad *online*.
 - Ninguna persona es excluida de las formaciones en función de su sexo, de su tipo de vinculación laboral, de su categoría profesional, de su antigüedad, de su edad o de sus responsabilidades familiares.
 - En el periodo analizado no se realizaron formaciones específicas en materia de igualdad, salvo las vinculadas a violencia de género.
- Promoción profesional
- Solo en Madrid existe un protocolo de promoción interna acordado con la RLPT, por el cual las ofertas también le son informadas.
 - Se ha aprobado por la organización una norma de promoción interna en el ámbito de su actividad relacionada con la acción e intervención social, todavía no implementado.
 - Accem no dispone de un registro sistematizado de la promoción interna de la plantilla, ni vertical ni horizontal.

- Se detecta que hay ofertas que no se hacen públicas para la totalidad de la plantilla.
 - Se detecta que una parte importante de las contrataciones no fue objeto del proceso de selección establecido desde el servicio de RRHH.
- Condiciones de trabajo y auditoría salarial
- Se detecta que falta información sistematizada de las jornadas y horarios de trabajo de todos los centros.
 - Existe una modalidad híbrida de teletrabajo implantada en la sede social y en algunos territorios, no existiendo ninguna regulación al respecto.
 - La plantilla de Accem mayoritariamente considera que el teletrabajo ayudaría a mejorar su situación familiar y laboral.
 - A lo largo del año 2022 ha habido un número muy elevado de cambios en las situaciones contractuales de las personas trabajadoras.
 - Los salarios equiparados no reflejan brecha salarial superior al 24% en ninguna de las agrupaciones profesionales, ni escalas, pero tampoco a nivel global.
 - Los salarios efectivos, promedio y mediana, son bajos, lo que indica la existencia de un alto porcentaje de contratación temporal por cortos períodos de tiempo.
 - Los complementos salariales están determinados por los distintos convenios colectivos de aplicación en Accem.
 - Los complementos extrasalariales se circunscriben, únicamente, al de Incapacidad Temporal (IT). El resto de percepciones de este tipo derivan de importes percibidos por extinción de la relación laboral.
 - Los complementos salariales percibidos por un trabajador/a están en función de su categoría profesional. Estos son auditados por los organismos financiadores para comprobar que importes y categorías son los marcados por los convenios colectivos.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- El 52,63% de la plantilla de Accem tiene jornada continua.
 - No se dispone de un registro sistematizado de las jornadas de trabajo que se desarrollan en Accem (modalidades, continua, intensiva, partida, horarios).
 - No se dispone de un registro sistematizado de la aplicación de medidas de conciliación desagregadas por centros de trabajo.
 - El 62,3% de las personas que solicitaron permiso por nacimiento durante el periodo analizado fueron mujeres.
 - El permiso retribuido por cuidado de bebé lactante es solicitado de forma mayoritaria por mujeres.
 - En el periodo analizado hubo más del doble de permisos por nacimiento que de permisos para el cuidado de bebés lactantes.
 - Todas las solicitudes de excedencias por cuidado de menor fueron realizadas por mujeres.
 - Las personas con descendientes a cargo solicitan menos excedencias que aquellas que no los tienen.
 - El 81,25% de las solicitudes de adaptación de jornada realizadas durante el periodo analizado fueron de mujeres.
 - Tres cuartas partes de las solicitudes de permisos no retribuidos fueron realizadas por mujeres, en su mayoría con contrato a tiempo parcial.
 - En Accem conviven el sistema de trabajo presencial e híbrido (presencial y trabajo remoto), no habiendo ninguna regulación sobre el teletrabajo.

- Un 39,8% de la plantilla que contestó al cuestionario remitido para el diagnóstico aseguró desconocer las medidas de conciliación disponibles en la entidad.
 - La mayoría de la plantilla considera que Accem permite conciliar la vida laboral con la familiar y personal.
 - La plantilla considera/demanda mayores facilidades para conciliar en materias como jornadas, horarios, permisos o teletrabajo.
- Infrarrepresentación femenina
- La plantilla de Accem está feminizada estando compuesta en un 75% por mujeres, en consonancia con lo que sucede en el sector de actividad de la organización.
 - Esta feminización, en cambio, desaparece en el caso de los puestos de responsabilidad (junta directiva, responsables de área y territoriales), donde las mujeres representan un 55,56% por un 44,44% de hombres.
 - En algunos puestos de trabajo tradicionalmente masculinizados se da una situación de infrarrepresentación (horizontal) de mujeres.
 - En la representación legal de las personas trabajadoras hay mayor representación femenina.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Accem cuenta con un protocolo propio de actuación contra el acoso sexual y laboral por razón de sexo, en vigor desde hace siete años.
 - La comisión de gestión del protocolo de acoso no se encuentra activa.
 - El protocolo está publicado en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo y es entregado a todas las personas trabajadoras en el momento de la firma de su contrato.
 - No se ha realizado formación específica periódica sobre acoso sexual y laboral por razón de sexo a las personas vinculadas laboralmente con Accem.
 - Accem incluye en sus contratos con terceras partes cláusulas específicas en las que se deja constancia de su compromiso con la igualdad y la no discriminación, así como la no aceptación de cualquier tipo de comportamiento o actitud que pueda dar lugar a situaciones discriminatorias.
 - Durante el periodo analizado no hubo ninguna denuncia por acoso sexual, ni detección de situaciones que afectasen a su ámbito de aplicación.
 - El 64,5% de la plantilla asegura conocer el protocolo de acoso.
 - El 7,3% de la plantilla dice que en algún momento de su trayectoria en Accem ha sido víctima de una situación de acoso en el trabajo.
- Violencia de género
- Accem no aplica medidas adicionales en el ámbito laboral, fuera de los previstos por la normativa vigente, para las mujeres víctimas de violencia de género.
 - No se han llevado a cabo actuaciones específicas de sensibilización sobre violencia de género, aunque sí se colabora con la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género distribuyendo a la plantilla sus campañas y también se informa al personal sobre la normativa vigente en esta materia.
 - El personal del Área de RRHH no recibió ninguna formación específica sobre los derechos de las víctimas de violencia de género durante el periodo analizado.
 - Accem no dispone de un protocolo de actuación frente a la violencia de género.
 - Ninguna persona trabajadora ha informado al Área de RRHH de que tenga la consideración de víctima de violencia de género.

- Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

- Accem cuenta con una guía de lenguaje no sexista, disponible para todo el personal.
- Los textos y mensajes publicados tanto en la web de Accem y sus redes sociales como en el Portal del Personal son redactados siguiendo las recomendaciones de este manual.
- La entidad intenta utilizar imágenes incluyentes y no sexistas en sus comunicaciones, presentando una representación equilibrada entre mujeres y hombres o empleando iconografía neutra.
- La información en materia de igualdad forma parte de las temáticas prioritarias de la comunicación interna a través de los diferentes canales habilitados.
- Se detecta que hay centros que todavía no tienen acceso al Portal del Personal de Accem.
- Se detecta que hay personas con dificultades de acceso al Portal del Personal de Accem
- Un 45,5% por ciento del personal afirma desconocer las medidas de conciliación existentes en la entidad.

- Seguridad, salud laboral y equipamientos

- Accem tiene en cuenta la perspectiva de género para la elaboración de su Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- La RLPT es consultada en la realización del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Una vez que Accem tiene conocimiento del estado de gestación de alguna trabajadora, el Servicio de PRL ofrece la posibilidad de hacer un reconocimiento médico, aunque se aprecia que es necesario mejorar el acceso a la información en materia preventiva de las mujeres embarazadas.
- La entidad tiene externalizado el servicio de medicina del trabajo.
- Se ofrecen reconocimientos médicos específicos a todas las personas trabajadoras que hayan finalizado un periodo de incapacidad temporal de duración superior a seis meses.
- El personal de Accem recibe formación en el momento de su incorporación a la entidad en materia de prevención de riesgos laborales.
- Se detecta que falta información sobre los espacios y/o el mobiliario adecuado para los descansos de las embarazadas y la lactancia, así como de otros espacios de descanso y autocuidado.

- Relación de la entidad con su entorno

- Accem cuenta con un Código Ético desde mayo de 2019, disponible para toda la organización y que es de obligado cumplimiento.
- La entidad procura que las relaciones con las empresas proveedoras de bienes y servicios se entablen a través de concursos o de ofertas diversas.
- En algunos centros, el personal que desarrolla el servicio de limpieza está subcontratado, siendo prestado mayoritariamente por mujeres.
- Accem solicita a sus empresas proveedoras garantía de que no tienen prohibida la contratación con administraciones públicas y de que están al corriente de sus obligaciones fiscales, laborales, de seguridad social y de protección del medio ambiente. Sin embargo, se ha identificado que no se solicita su compromiso ético con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- La entidad desarrolla políticas que conllevan el consumo responsable de los recursos energéticos, la reducción del impacto ambiental de sus acciones y programas, la mejora de la gestión de los residuos que genera, el reciclaje y la reutilización de materiales, así como la sostenibilidad.

- LGTBI+

- Se ha detectado que la Entidad no cuenta con un sistema de recogida de información sobre la realidad LGTBI+ de su plantilla. No se dispone de información sobre la igualdad de trato del personal LGTBI, y en particular de las personas trans.
- Durante el periodo analizado no se han realizado formaciones específicas en materia LGTBI+.

V. OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERALES.

- Establecer un sistema de gestión de los procesos de selección y contratación que tenga en cuenta criterios igualitarios en su desarrollo.
- Asegurar un sistema de clasificación y valoración de puestos de trabajo objetivo, neutro y libre de sesgos de género.
- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la formación.
- Establecer un sistema de gestión de la promoción interna dentro del marco de los procesos de selección y contratación que tenga en cuenta criterios igualitarios en su desarrollo.
- Garantizar que las condiciones de trabajo cumplan con el principio de igualdad y no discriminación, y que se cumpla el principio de igualdad retributiva, eliminando las brechas salariales.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Promover una política retributiva basada en que a igual trabajo se percibirá igual salario, con independencia del sexo o el género de las personas.
- Favorecer la incorporación de mujeres a la Entidad en los puestos en los que está subrepresentada
- Establecer las medidas necesarias para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Posicionamiento contra la violencia de género, en cualquiera de sus formas, convirtiendo los centros de trabajo de Accem en entornos seguros para las víctimas, fomentando su autonomía e independencia.
- Promover la sensibilización en el seno de la organización para el fomento de comportamientos y conductas que permitan avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres.
- Garantizar la seguridad y salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la Entidad.
- Extender la necesidad de construir una sociedad igualitaria a todas aquellas empresas y organizaciones con las que Accem tenga relación profesional o comercial.
- Evitar cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres LGTBI+ y, en particular, hacia las mujeres trans en Accem.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

A. Procesos de selección y contratación.

A1. Establecer un sistema de gestión de los procesos de selección y contratación que tenga en cuenta criterios igualitarios en su desarrollo.

A2. Formar en materia de igualdad al personal que interviene en los procesos de selección.

A3. Informar al personal de Accem de cualquier oferta/vacante de la organización, con independencia de su situación laboral

A4. Promover la incorporación de mujeres a los equipos encargados de la selección de personal.

B. Clasificación profesional.

B1. Establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo objetivo, neutro y con perspectiva de género, consensuado con la .

B2. Incluir la perspectiva de género en la definición de puestos de trabajo, grupos y categorías profesionales de la organización.

C. Formación.

C1. Dar a conocer a todo el personal el Plan de Formación, pudiendo solicitar aquellas formaciones que sean de su interés de entre las incluidas en el catálogo del Plan de Formación.

C2. Formar en materia de igualdad al personal de la entidad.

C3. Facilitar la realización de cursos de formación interna, evitando discriminaciones por razón de sexo a la hora de acceder a los mismos.

C4. Sistematizar la recogida de información sobre formación interna.

D. Promoción profesional.

D1. Sistematizar los procesos de promoción interna que tenga en cuenta criterios igualitarios en su acceso y desarrollo.

D2. Fomentar la cobertura de vacantes mediante la promoción interna, independientemente de la situación laboral de la persona trabajadora.

E. Condiciones de trabajo y auditoría salarial.

E1. Regulación del teletrabajo en Accem.

E2. Promover la desconexión digital y telefónica del personal fuera del horario laboral.

E3. Tener información sistematizada de las jornadas y horarios de trabajo.

E.4 Realizar una nueva auditoría retributiva actualizada tras la elaboración de la nueva VPT.

F. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

F1. Conocer la situación del personal que se encuentre disfrutando de permisos.

F2. Garantizar que cualquier solicitud de conciliación sea gestionada con diligencia.

F3. Favorecer la flexibilidad horaria.

F4. Establecer una política de permisos sensible a las diferentes circunstancias familiares y sus necesidades de conciliación.

F5. Establecer una política de vacaciones y asuntos propios sensible con la necesidades de conciliación del personal.

F6. Mejorar las medidas de conciliación establecidas en los convenios de aplicación en Accem.

G. Retribuciones.

G1. Dar transparencia a la política retributiva de la entidad.

- G2. Sensibilizar al personal en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- G3. Analizar la situación retributiva de la plantilla de Accem.

H. Infrarrepresentación femenina.

H. Fomentar mayor presencia de mujeres en los trabajos en los que está subrepresentada y haya segregación horizontal y vertical, particularmente en puestos de mayor nivel de dirección (especialmente en la línea territorial).

I. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- I1. Implementar nuevas herramientas en Accem, o mejorar las existentes, para prevenir, detectar y actuar ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- I2. Prevenir conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo.

J. Violencia de género.

- J1. Combatir la violencia de género dentro de la Entidad.
- J2. Mejorar los derechos laborales concedidos por la legislación vigente a las víctimas de violencia de género y sus familiares.
- J3. Sensibilización contra la violencia de género para la plantilla de Accem.
- J4. Fomentar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

K. Lenguaje y comunicación no sexista.

- K1. Garantizar que la información y los contenidos sobre igualdad sean accesibles y conocidos por toda la plantilla, fomentando su participación.
- K2. Garantizar que todo el personal conozca las medidas para la conciliación de la vida personal y laboral existentes en la entidad.
- K3. Promover la cultura de la corresponsabilidad.
- K4. Reforzar los canales de comunicación interna de la entidad.

L. Seguridad, salud laboral y equipamientos.

- L1. Promover el establecimiento de espacios y/o mobiliarios adecuado para los descansos de las embarazadas y la lactancia natural.
- L2. Dar a conocer a las mujeres embarazadas las medidas específicas existentes para la prevención de riesgos laborales asociados a su situación.
- L3. Promover el establecimiento de espacios de descanso y autocuidado para el personal.

M. Relación de la entidad con su entorno.

- M1. Reducir progresivamente el número de subcontratas en el ámbito de los servicios de limpieza.
- M2. Exigir a las empresas proveedoras un compromiso ético con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

N. Mujeres LGTBI+.

- N1. Formar y sensibilizar sobre el colectivo LGTBI+ en el ámbito laboral.
- N2. Reflejar la realidad de la plantilla en cuanto a su expresión de género.
- N3. Fomentar la inserción laboral de personas trans.

VI. MEDIDAS

CONSIDERACIONES GENERALES:

Las medidas de este plan habrán de ser consideradas como derecho mínimo. En aquellos casos en los que el convenio o acuerdo colectivo de aplicación correspondiente a cada persona trabajadora implique condiciones más beneficiosas a las recogidas en cualquier medida de este Plan de Igualdad, se respetarán y mantendrán aquellas. De igual manera, a título individual se garantiza el respeto de aquellas condiciones más beneficiosas de carácter personal que pudieran estar disfrutándose de forma individual a la entrada en vigor del presente plan.

Las medidas del presente plan, especialmente aquellas que regulan condiciones de trabajo y el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, a la finalización del Plan de Igualdad quedarán prorrogadas hasta que se alcance un nuevo acuerdo sobre estas medidas.

Todo registro de información estipulado en el presente documento habrá de desagregar los datos, al menos, con las variables sexo y género. Es recomendable que, en determinados aspectos específicos de especial interés para las partes, y de acuerdo entre las mismas, la explotación de datos pueda quedar referida al centro de trabajo o territorio.

A. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO: Establecer un sistema de gestión de los procesos de selección y contratación que tenga en cuenta criterios igualitarios en su desarrollo y en las posibilidades de acceso.

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

A 1. Sistematizar los procesos de selección de personal.

- Medida A 1.1: Creación de un registro sistematizado de todos los procesos de selección de personal que se desarrollen en cada centro de trabajo, recogiendo información de todas sus fases desagregada por sexo/género de ofertas/vacantes, candidaturas internas recibidas, candidaturas internas y externas preseleccionadas, entrevistas realizadas y resultado final del proceso.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> ● Servicio de Selección de Personal (Área RRHH). ● Responsables de Área y Territoriales. ● Responsables Provinciales. ● Responsables de Centro. 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026

			✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Registro utilizado. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos. • Recursos tecnológicos. 			

A 2. Formar en materia de igualdad al personal que interviene en los procesos de selección.

- Medida A 2.1: Elaboración de un manual de buenas prácticas en materia de selección de personal con apartados específicos de selección no sexista y sesgos inconscientes de género.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Selección de Personal (Área de RRHH). 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Documento elaborado. • Difusión del manual. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos. • Recursos tecnológicos. • Canales de comunicación internos. 			

- Medida A 2.2: Formación en materia de selección al personal de Accem que participa activamente en los procesos de selección como personas reclutadoras, incluyendo contenidos específicos sobre selección no sexista y sesgos inconscientes de género.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Selección de Personal (Área de RRHH). 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Número de formaciones impartidas. • Número de personas reclutadoras que reciben la formación 			

Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> ● Recursos humanos. ● Recursos tecnológicos. ● Plataforma educativa. ● Canales de comunicación internos.
---------------------	---

A 3. Informar al personal de Accem de cualquier oferta/vacante de la organización, con independencia de su situación laboral

- Medida A 3.1: Establecimiento de canales de comunicación a través de los cuales poder hacer llegar las ofertas de empleo/vacantes a todo el personal de Accem.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> ● Servicio de Selección de Personal (Área de RRHH). 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ● Canales de comunicación utilizados. ● Número de ofertas publicadas. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> ● Recursos Humanos. ● Recursos tecnológicos. ● Canales de comunicación internos. 			

A 4. Promover la incorporación de mujeres a los equipos encargados de la selección de personal.

- Medida A 4.1. Establecimiento de mecanismos para facilitar la entrada de mujeres en los equipos encargados de selección para las diferentes ofertas/vacantes.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> ● Servicio de Selección de Personal (Área de RRHH). 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ● Información y registro de personas participantes en los procesos de selección con datos desagregados por sexo/género. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> ● Recursos Humanos. ● Recursos tecnológicos. ● Canales de comunicación internos. 			

A 5 Establecer un sistema que facilite el acceso igualitario a las contrataciones

- Medida A 5.1 Revisión de las cláusulas contractuales que puedan dificultar el acceso igualitario en la contratación

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Área de RRHH 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de cláusulas revisadas. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos. • Recursos tecnológicos. 			

- Medida A 5.2 Supresión de la cláusula contractual de movilidad geográfica

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Área de RRHH 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Difusión de la supresión • Revisión de contratos 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos. • Recursos tecnológicos. • Canales de difusión 			

B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO: Asegurar un sistema de clasificación y valoración de puestos de trabajo objetivo, neutro y libre de sesgos de género.

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

B 1. Establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo objetivo, neutro y con perspectiva de género, consensado con la RLPT.

- Medida B 1.1. Implementación de una herramienta que facilite el desarrollo de un sistema de valoración de puestos de trabajo, eliminando cualquier sesgo de género.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Área de RRHH. 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Herramienta implementada. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos. • Recursos tecnológicos. • Herramienta de valoración de puestos de trabajo. 			

B 2. Incluir la perspectiva de género en la definición de puestos de trabajo, grupos y categorías profesionales de la organización.

- Medida B 2.1. Elaboración y actualización de un documento con la descripción de puestos de trabajo de la organización, incluyendo la perspectiva de género.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Área de RRHH. 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Documento elaborado. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos. • Recursos tecnológicos. 			

C. FORMACIÓN

OBJETIVO: Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la formación.

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

C 1. Dar a conocer a todo el personal el Plan de Formación, pudiendo solicitar aquellas formaciones que sean de su interés de entre las incluidas en el catálogo del Plan de Formación.

- Medida C 1.1: Publicación del Plan de Formación en el Portal del Personal.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Formación • Servicio de Comunicación Interna 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de anuncios publicados 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo humano • Portal del Personal 			

- Medida C 1.2: Elaboración de un registro con indicación del número de solicitudes recibidas por parte del personal, relativas a las formaciones incluidas en el Plan de Igualdad.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Formación 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Herramienta de registro. • Nº de solicitudes recibidas 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo humano • Equipo informático. 			

- Medida C 1.3: Informar de la oferta formativa interna a personal en situación de incapacidad temporal, baja, licencia por maternidad o paternidad, lactancia, excedencia con reserva de puesto o permiso no retribuido.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Formación 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Canales de comunicación utilizados. • Número de acciones formativas publicadas. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo humano • Equipo informático. 			

C 2. Formar en materia de igualdad al personal de la entidad.

- Medida C 2.1: Formación obligatoria introductoria sobre igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres para la plantilla de Accem.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Igualdad 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
	✓	✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas formadas 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo humano • Plataforma educativa 			

- Medida C 2.2: Formación en materia de igualdad para las personas integrantes de las Comisiones de Seguimiento del Plan de Igualdad y del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos: Formación. • Servicio de Igualdad
---------------	--

	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • N° de personas formadas 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo humano. • Empresa de formación. • Plataforma educativa. 			

- Medida C 2.3: Formación específica sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género para el personal del Área de Recursos Humanos.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Igualdad • Área de Recursos Humanos 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • N° de personas formadas 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo humano • Plataforma educativa 			

- Medida C 2.4: Inclusión de un módulo específico sobre el Plan de Igualdad en la formación de acogida para nuevas incorporaciones a la plantilla de Accem.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Igualdad 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • N° de personas que han cursado la formación de acogida desde la implantación del módulo. 			

Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo humano • Plataforma educativa
---------------------	---

C 3. Facilitar la realización de cursos de formación interna, evitando discriminaciones por razón de sexo a la hora de acceder a los mismos.

- Medida C 3.1: Realización de las formaciones dentro del horario laboral, salvo en aquellos casos en los que no sea posible, en cuyo caso se establecerá un sistema de compensación de horas.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos. • Red territorial. 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas que han realizado horas de formación fuera de su horario laboral. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos. • Tecnológicos. 			

- Medida C 3.2: Sistematización del mecanismo de compensación de horas de formación para aquellas personas que realicen cursos de formación interna fuera de su horario laboral, que determine que, a petición de la persona trabajadora, la fecha y el horario de disfrute se acordará con su responsable.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos. • Red territorial. 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas que han necesitado compensar horas. • Número de horas compensadas 			

Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos. • Tecnológicos.
---------------------	---

- Medida C 3.3: Realización de las formaciones telemáticas en espacios habilitados expresamente a tal efecto en los centros de trabajo y, de no disponer de los mismos, se podrán hacer desde otra ubicación (por ejemplo, el domicilio de la persona trabajadora).

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Responsables de equipos. • Red territorial de Accem. 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Número de espacios habilitados para teleformación en centros de trabajo. • Número de personas que han cursado teleformaciones en centro de trabajo o fuera de ellos. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos. • Tecnológicos. 			

C 4. Sistematizar la recogida de información sobre formación interna.

- Medida C 4.1: Creación de un registro sistematizado de formación, que recoja información desagregada por sexo de solicitudes de formación y alumnado resultante por categorías, puestos de trabajo, centro, horas de formación y modalidad.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Formación 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
			✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Herramienta de registro utilizada. 			

Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos. • Tecnológicos.
---------------------	---

D. PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO: Establecer un sistema de gestión de la promoción interna dentro del marco de los procesos de selección y contratación que tenga en cuenta criterios igualitarios en su desarrollo.

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

D 1. Sistematizar los procesos de promoción interna que tenga en cuenta criterios igualitarios en su acceso y desarrollo.

- Medida D 1.1: Creación de un registro sistematizado de los procesos de promoción profesional que se desarrollen en la entidad, recogiendo información desagregada por sexo/género.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Selección de Personal (Área RRHH). • Responsables de Área y Territoriales. • Responsables Provinciales. • Responsables de Centro. 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
			✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Herramienta de registro utilizada. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos. • Recursos tecnológicos. 			

D 2. Informar al personal de Accem de cualquier oferta/vacante de la organización, con independencia de su situación laboral

- Medida D 2.1: Establecimiento de canales de comunicación a través de los cuales poder hacer llegar las ofertas de empleo/vacantes a todo el personal de Accem.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Selección de Personal (Área de RRHH). 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026

		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Canales de comunicación utilizados. • Número de ofertas publicadas. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos. • Recursos tecnológicos. • Canales de comunicación internos. 			

E. CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORÍA SALARIAL

OBJETIVO: Garantizar que las condiciones de trabajo cumplan con el principio de igualdad y no discriminación, y que se cumpla el principio de igualdad retributiva, eliminando las brechas salariales.

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

E.1 Regular el teletrabajo en Accem.

- Medida E.1.1 Implementación y seguimiento del protocolo de teletrabajo.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Responsable de área y territorial • Servicio Jurídico • Gestión Laboral • PRL • Informática 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
	✓	✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Documento de acuerdo de teletrabajo. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos Humanos • Recursos Tecnológicos 			

E 2. Promover la desconexión digital y telefónica del personal fuera del horario laboral.

- Medida E 2.1: Elaboración de un estudio para conocer qué personas disponen de teléfono móvil corporativo en situaciones de guardia y expectativa y su uso.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Área de RRHH • Responsables territoriales
---------------	--

	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Documento final del estudio. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo humano. • Equipo tecnológico. 			

- Medida E 2.2: Elaboración y difusión de un protocolo de desconexión digital de implementación en Accem.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Área de RRHH 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Documento elaborado. • Anuncio en el Portal del Personal. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo humano. • Equipo informático. • Portal del Personal. 			

E3. Tener información sistematizada de las jornadas y horarios de trabajo

- Medida E 3.1: Elaboración de un registro de las jornadas de trabajo que se desarrollan en Accem (modalidades, continua, intensiva, partida, horarios).

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Área de RRHH 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación			✓	✓

Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Herramienta de registro
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Tecnológicos

E.4 Realizar una nueva auditoría retributiva actualizada tras la elaboración de la nueva VPT

- Medida E 4.1: Elaboración de una nueva auditoría retributiva

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Área de RRHH 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación			✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Auditoría elaborada. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Tecnológicos 			

F. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO: Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

F 1. Conocer la situación del personal que se encuentre disfrutando de permisos.

- Medida F 1.1: Creación de un registro sistematizado de todos los permisos, desagregados por sexo, que incluya solicitudes, concesiones, denegaciones, acuerdos transaccionales, categorías, puestos de trabajo y centro.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Área de RRHH 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026

			✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Herramienta de registro. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Humanos Tecnológicos 			

- Medida F 1.2: Realización de un estudio sobre los tipos de jornada que se hacen en cada centro que incluya continua, partida, intensiva en verano, nº de tardes que se trabajan, horario laboral, flexibilidad.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> Área de RRHH 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación			✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Estudio elaborado. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Humanos Tecnológicos 			

F 2. Garantizar que cualquier solicitud de conciliación sea gestionada con diligencia.

- Medida F 2.1: Establecimiento de un periodo máximo de 15 días laborales para la contestación de solicitudes de adaptación de jornada.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> Área de RRHH 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación	✓	✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Publicidad de la medida. 			

Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Tecnológico
---------------------	--

F 3. Favorecer la flexibilidad horaria.

- Medida F 3.1: Establecimiento de una franja horaria en el comienzo/final de la jornada, siendo de media hora adicional para las familias monoparentales, en todos los dispositivos y centros de trabajo salvo en los que precisen de cobertura de 24 horas/día con un sistema de trabajo a turnos en los que no resulte posible por esta circunstancia.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Área de RRHH 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de los centros de trabajo indicando la flexibilidad horaria de entrada y salida. • N° de difusiones realizadas y canales empleados 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Tecnológicos 			

F 4. Establecer una política de permisos sensible a las diferentes circunstancias familiares y a sus necesidades de conciliación.

- Medida F 4.1: Reconocimiento como parentesco por afinidad más allá del estrictamente matrimonial, considerando como tal no solo a cónyuges y parejas de hecho, sino también a aquellas personas con quienes se tenga un estrecho vínculo de afectividad. Se deberá notificar a la entidad el nombre de la persona que se equipara al cónyuge o a la pareja de hecho, y solo podrá modificarse esta designación cada dos años. Esta equiparación tiene lugar a los efectos del régimen de permisos, licencias, excedencias, adaptaciones o reducciones de jornada (salvo el permiso de 15 días naturales por celebración de matrimonio o registro de parejas de hecho, que por su propia naturaleza se circunscribe a estas dos únicas circunstancias).

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Área de RRHH 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026

		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Número de personas que han designado una persona con quien se tiene estrecho vínculo de afectividad a estos efectos Nº de difusiones realizadas y canales empleados 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Programa de gestión del personal Canales de comunicación interna 			

- Medida F 4.2: Reconocimiento del disfrute de todos los permisos retribuidos en días laborables, salvo para el permiso de 15 días naturales por matrimonio o registro de parejas de hecho.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> RRHH 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº de difusiones realizadas y canales empleados 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Canales de comunicación interna 			

- Medida F 4.3: Establecimiento de una licencia retribuida por el tiempo indispensable para asistencia a tutorías vinculadas al ámbito académico de menores de 16 años a cargo de la persona trabajadora, hasta un máximo tres al año por descendiente, debiendo ser convenientemente justificada.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> RRHH 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación		✓	✓	✓

Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Registro del número de personas que han solicitado el permiso
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Programa de gestión del personal

- Medida F 4.4: Equiparación de los servicios de salud privados a los públicos a efectos del régimen de permisos.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> RRHH 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
	✓	✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº de difusiones realizadas y canales empleados Ajustes realizados en el formulario de solicitud del Portal del Personal 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Canales de comunicación interna 			

- Medida F 4.5: Establecimiento de un permiso por el tiempo indispensable para acudir o acompañar a familiares en primer grado de consanguinidad y afinidad a citas y gestiones en centros de intervención o atención social.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> RRHH 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
	✓	✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Registro de solicitudes aceptadas y denegadas. Ajustes realizados en el formulario de solicitud del Portal del Personal 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Programa de gestión del personal 			

- Medida F 4.6: Reconocimiento del derecho a acumular en 20 días laborables el permiso de ausencia del trabajo para el cuidado de bebés lactantes.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • RRHH 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de solicitudes aceptadas y denegadas. • Nº de difusiones realizadas y canales empleados • Ajustes realizados en el formulario de solicitud del Portal del Personal 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Canales de comunicación interna • Programa de gestión del personal 			

- Medida F 4.7: Reconocimiento de que, en los casos de parto o acogimiento múltiple, el tiempo de permiso acumulado por cuidado de bebé lactante es proporcional al número de hijos/as.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • RRHH 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de solicitudes aceptadas y denegadas. • Nº de difusiones realizadas y canales empleados • Ajustes realizados en el formulario de solicitud del Portal del Personal 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Canales de comunicación interna • Programa de gestión del personal 			

- Medida F 4.8: En el disfrute del permiso por hospitalización, intervención, enfermedad grave o accidente, se permitirá su fraccionamiento en días sueltos, disfrutando del mismo de manera discontinua mientras dure esa situación, y hasta ocho días después del alta hospitalaria o diez días naturales, contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • RRHH 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación	✓	✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de solicitudes aceptadas y denegadas. • Nº de difusiones realizadas y canales empleados • Ajustes realizados en el formulario de solicitud del Portal del Personal 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Canales de comunicación interna • Programa de gestión del personal 			

- Medida F 4.9: Creación de un permiso de dos días laborables para pruebas médicas que tenga que realizarse la persona trabajadora y que conlleven cierto grado de preparación previa o reposo recomendado tras la misma (amniocentesis, biopsia corial, otras pruebas prenatales, colonoscopias, pruebas del sueño, etc.), lo que deberá acreditarse con el correspondiente justificante médico.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • RRHH 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de solicitudes aceptadas y denegadas. • Nº de difusiones realizadas y canales empleados • Ajustes realizados en el formulario de solicitud del Portal del Personal 			

Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de gestión del personal • Canales de comunicación interna
---------------------	---

- Medida F 4.10: Creación de una bolsa de hasta 15 horas anuales de libre disposición recuperables en un periodo no superior a 3 meses desde la fecha de su utilización. En caso de familias monoparentales y numerosas la bolsa se incrementará a 20 horas anuales. Su uso se deberá autorizar con carácter previo, pudiendo denegarse únicamente por necesidades del servicio debidamente justificadas.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • RRHH 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de solicitudes aceptadas y denegadas. • Nº de difusiones realizadas y canales empleados • Ajustes realizados en el formulario de solicitud del Portal del Personal 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de gestión del personal • Canales de comunicación interna 			

- Medida F 4.11: Conforme al artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Tendrá derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado, equivalentes a 4 días al año. Accem reconoce como supuestos equiparados y englobados en este permiso retribuido las situaciones que exijan de acompañamiento en el hogar familiar, así como la asistencia a tutorías en el ámbito académico de menores a cargo cuando, por circunstancias excepcionales, el disfrute del permiso de 3 tutorías al año resultase insuficiente. Todas las situaciones han de estar debidamente justificadas.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • RRHH 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓

Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ● Registro de solicitudes aceptadas y denegadas. ● N° de difusiones realizadas y canales empleados ● Ajustes realizados en el formulario de solicitud del Portal del Personal
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> ● Programa de gestión del personal ● Canales de comunicación interna

- Medida F.4.12: Posibilidad de teletrabajar un día en cada ciclo menstrual para personas con menstruaciones dolorosas o abundantes, sin diagnóstico y preaviso con la mayor antelación posible, no siendo objeto de compensación económica por teletrabajo ni dotación de medios de trabajo específicos. Podrán hacer uso de este permiso todas las personas menstruantes, con independencia del centro de trabajo al que pertenezcan.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> ● Responsable de área ● Responsable Territorial ● Responsables Provinciales ● Responsable Centro ● RRHH 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ● Registro de solicitudes aceptadas y denegadas. ● N° de difusiones realizadas y canales empleados ● Ajustes realizados en el formulario de solicitud del Portal del Personal 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> ● Programa de gestión del personal ● Canales de comunicación interna 			

- Medida F.4.13: Posibilidad de teletrabajar de forma puntual de forma excepcional por atender a necesidades de conciliación de la vida personal y laboral, preavisando con la mayor antelación posible, no siendo objeto de compensación económica por teletrabajo ni dotación de medios de trabajo específicos. Podrán hacer uso de este permiso todas las personas, con independencia del centro de trabajo al que pertenezcan.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> ● Responsable de área ● Responsable Territorial ● Responsables Provinciales ● Responsable Centro
---------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> • RRHH 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de solicitudes aceptadas y denegadas. • Nº de difusiones realizadas y canales empleados • Ajustes realizados en el formulario de solicitud del Portal del Personal 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de gestión del personal • Canales de comunicación interna 			

F 5. Establecer una política de vacaciones y asuntos propios sensible con las necesidades de conciliación del personal.

- Medida F 5.1: El personal tendrá derecho a disfrutar de sus vacaciones repartidas hasta en 3 tres periodos diferentes al año, concentrando preferentemente la mayor cantidad posible de días en los meses estivales. Sin perjuicio de lo anterior, se podrán incrementar los periodos si lo reconoce el convenio colectivo o mediante acuerdo con su responsable. Las fechas de disfrute de las vacaciones estarán condicionadas a las necesidades del servicio.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • RRHH • Responsables de Área /Territoriales/Provinciales 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de solicitudes aceptadas y denegadas. • Nº de difusiones realizadas y canales empleados 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Canales de difusión 			

- Medida F 5.2: Incremento de las vacaciones anuales en 2 días laborables por cada diez años de antigüedad en Accem.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> ● RRHH 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ● Registro de solicitudes aceptadas y denegadas. ● N° de difusiones realizadas y canales empleados ● Ajustes realizados en el formulario de solicitud del Portal del Personal 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> ● Canales de difusión ● Programa de gestión del personal 			

- Medida F 5.3: Todo el personal tiene derecho a 5 días de asuntos propios, de los que podrá disponer cuando mejor considere, sin condicionantes adicionales (puentes, vacaciones, etc). El disfrute de 2 de ellos podrá ser fragmentable en medias jornadas. Su solicitud solo podrá denegarse por razones organizativas del servicio debidamente justificadas.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> ● Responsables de Área ● Responsable Territoriales ● Responsable Provinciales ● Responsable Centro ● RRHH 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ● Registro de solicitudes aceptadas y denegadas. ● N° de difusiones realizadas y canales empleados ● Ajustes realizados en el formulario de solicitud del Portal del Personal 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> ● Canales de comunicación ● Programa de gestión del personal 			

F.6 Mejorar las medidas de conciliación establecidas en los convenios de aplicación en Accem.

- Medida F.6.1: Todo el personal con al menos una antigüedad en la entidad de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un mes y no mayor a cinco años, con reserva de puesto de trabajo los seis primeros meses, no existiendo la posibilidad de disfrutarse en el mismo año natural de la licencia no retribuida o de las mismas características. El tiempo de excedencia con reserva de puesto será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la formación y promoción profesional en la Entidad. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Finalizado el periodo de reserva del puesto de trabajo de 6 meses, el personal en situación de excedencia conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la entidad.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> ● RRHH 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ● Registro de solicitudes aceptadas y denegadas. ● Nº de difusiones realizadas y canales empleados ● Ajustes realizados en el formulario de solicitud del Portal del Personal 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> ● Programa de gestión del personal ● Canales de comunitación interna 			

- Medida F 6.2: Podrán celebrarse asambleas de personas trabajadoras en horario de trabajo durante un máximo de tres horas anuales.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> ● Responsables Territoriales ● Responsables de Área ● RRHH 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ● Registro anual de las asambleas realizadas, con indicación de nº de asambleas, horario. 			

Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo humano

- Medida F 6.3: Ampliación de la edad a los 14 años de la persona menor a cargo para poder acogerse a los supuestos de reducción/adaptación de jornada por guarda legal.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • RRHH 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de difusiones realizadas y canales empleados • Ajustes realizados en el Portal del Personal 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de gestión del personal • Canales de comunicación interna 			

- Medida F 6.4: Realización de una evaluación de las formas de aminorar la carga de trabajo en los supuestos de reducción de jornada por lactancia o por cuidado de familiar.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • RRHH 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Documento de evaluación 			

Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo humano
---------------------	---

G. RETRIBUCIONES

OBJETIVO: Promover una política retributiva basada en que a igual trabajo se percibirá igual salario, con independencia del sexo o el género de las personas.

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

G 1. Dar transparencia a la política retributiva de la entidad.

- Medida G 1.1: Divulgación de las tablas salariales de todos los convenios colectivos y de los distintos conceptos retributivos a devengar por categoría profesional.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio Jurídico • Servicio de Comunicación Interna 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación en el Portal del Personal. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Tecnológicos 			

- Medida G 1.2: Elaboración de un documento público con las retribuciones asociadas a cada puesto de trabajo. Se deberán indicar salario base, los complementos de puesto asociados y que pudieran llegar a corresponder. El documento es revisable y actualizable.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio Jurídico • Servicio de Comunicación Interna 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación			✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación en el Portal del Personal. 			

Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos • Tecnológicos
---------------------	---

G 2: Sensibilizar al personal en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- Medida G 2.1: Diseño y ejecución de una campaña de concienciación sobre la necesidad de la igualdad retributiva con motivo del Día Europeo por la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres (22 de febrero).

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación Interna • Igualdad 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de anuncios publicados 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos • Portal del Personal • Blog 			

G 3: Analizar la situación retributiva de la plantilla de Accem.

- Medida G 3.1: Realización del registro retributivo anual de acuerdo a lo marcado en la legislación vigente.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos. 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
	✓	✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Registro retributivo. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos • Recursos informáticos 			

H. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO: Favorecer la incorporación de mujeres a la Entidad en los puestos en los que está subrepresentada

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

H 1. Fomentar mayor presencia de mujeres en los trabajos en los que está subrepresentada y haya segregación horizontal y vertical, particularmente en puestos de mayor nivel de dirección (especialmente en la línea territorial).

- Medida H 1.1: Incremento de los niveles de representatividad femenina en la Asamblea, la Junta Directiva, en cargos de responsabilidad y en el resto de puestos de trabajo con representatividad femenina inferior en 10 puntos porcentuales en relación al porcentaje de representación general femenina de la Entidad. A partir de estos umbrales, en los procesos de selección tendrá preferencia la mujer en los puestos de trabajo, siempre que cumpla los requisitos exigidos (promoción vertical y horizontal).

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • RRHH 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de representatividad en los distintos puestos de trabajo. • Informe de representatividad en Asamblea y Junta Directiva • Registro sistematizado de los procesos de promoción 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de gestión del personal • Humanos. • Tecnológicos 			

I. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO: Establecer las medidas necesarias para prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

I 1. Implementar nuevas herramientas en Accem, o mejorar las existentes, para prevenir, detectar y actuar ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Medida I 1.1: Actualización del protocolo de acoso sexual y laboral por razón de género existente.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio Jurídico • Servicio de Igualdad • Servicio de Prevención de Riesgos Laborales 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
	✓	✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo elaborado. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos. • Recursos técnicos. 			

- Medida I 1.2: Creación de un mecanismo único de entrada para los protocolos relacionados con supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso laboral y conflictos laborales.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio Jurídico • Servicio de Igualdad • Servicio de Prevención de Riesgos Laborales 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Difusión del procedimiento. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos. • Recursos técnicos. 			

I 2. Prevenir conductas constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo.

- Medida I 2.1: Formación en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo para la plantilla, el equipo de voluntariado y el alumnado en prácticas.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio de Igualdad • Servicio de Formación interna. 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • N° de personas formadas. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos • Plataforma educativa. 			

- Medida I 2.2: Diseño y difusión de campañas de sensibilización sobre el contenido del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo (comportamientos o situaciones susceptibles de ser considerados acoso, composición de la comisión, canales de denuncia...).

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación Interna • Igualdad 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • N° de anuncios publicados 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos • Portal del Personal • Blog 			

- Medida I 2.3: Revisión de la cláusula referente al protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en los contratos de trabajo, e inclusión en las nuevas contrataciones.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio Jurídico. • Servicio de Contratación y Gestión Laboral 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓

Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ● Modelos de contratos.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> ● Recursos humanos ● Recursos tecnológicos. ● Programa de gestión de personal.

J. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO: Posicionamiento contra la violencia de género, en cualquiera de sus formas, convirtiendo los centros de trabajo de Accem en entornos seguros para las víctimas, fomentando su autonomía e independencia.

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

J 1. Combatir la violencia de género dentro de la Entidad.

- Medida J 1.1: Elaboración de un protocolo de actuación frente a situaciones de violencia de género/machista entre personal de Accem.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> ● Servicio de Prevención de Riesgos Laborales ● Servicio de Igualdad ● Servicio Jurídico 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
			✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ● Documento elaborado. ● Anuncio en el Portal del Personal. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> ● Recursos humanos. ● Recursos tecnológicos. 			

J 2. Mejorar los derechos laborales concedidos por la legislación vigente a las víctimas de violencia de género y sus familiares.

- Medida J 2.1: Establecimiento de una licencia retribuida por el tiempo necesario para gestiones administrativas, judiciales o médicas para víctimas de violencia de género acreditadas.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> ● Responsables de Área ● Responsable Territoriales
---------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> ● Responsable Provinciales ● Responsable Centro ● RRHH 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ● Registro de solicitudes aceptadas y denegadas. ● Nº de difusiones realizadas y canales empleados. ● Ajustes realizados en el formulario de solicitud del Portal del Personal. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> ● Recursos humanos. ● Recursos tecnológicos. ● Canales de comunitación interna ● Programa de gestión de personal 			

- Medida J 2.2: Concesión de licencia retribuida por el tiempo indispensable para acompañamiento médico y a gestiones administrativas o judiciales a víctimas de violencia de género hasta segundo grado de parentesco o consanguinidad.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> ● Responsables de Área ● Responsable Territoriales ● Responsable Provinciales ● Responsable Centro ● RRHH 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ● Registro de solicitudes aceptadas y denegadas. ● Nº de difusiones realizadas y canales empleados ● Ajustes realizados en el formulario de solicitud del Portal del Personal 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> ● Recursos humanos. ● Recursos tecnológicos. ● Canales de comunicación interna. ● Programa de gestión de personal. 			

- Medida J 2.3: En los casos de movilidad geográfica por violencia de género, concesión de una licencia retribuida de hasta siete días naturales para búsqueda de nuevo domicilio.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> ● Responsables de Área ● Responsable Territoriales ● Responsable Provinciales ● Responsable Centro ● RRHH 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ● Registro de solicitudes aceptadas y denegadas. ● Nº de difusiones realizadas y canales empleados. ● Ajustes realizados en el formulario de solicitud del Portal del Personal. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> ● Recursos humanos. ● Recursos tecnológicos. ● Canales de comunicación interna. ● Programa de gestión de personal. 			

- Medida J 2.4: Inclusión de la variable “víctima de violencia de género” en el software de gestión de personal como dato explotable para cuestiones estadísticas.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> ● Área de Recursos Humanos 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de mujeres víctimas de violencia de género en plantilla. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> ● Recursos humanos. ● Recursos tecnológicos. 			

- Medida J 2.5: Designación de una persona con funciones de asesoramiento en materia de violencia de género para la plantilla, el equipo de voluntariado y el alumnado en prácticas.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> Área de Recursos Humanos 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación	✓	✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Anuncio en el Portal del Personal. Informe periódico de actividad. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Recursos humanos. Recursos tecnológicos. 			

J 3. Sensibilización contra la violencia de género para la plantilla de Accem.

- Medida J 3.1: Formación introductoria sobre violencia de género a la plantilla de la entidad.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> Servicio de Igualdad 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº de personas formadas 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Equipo humano Plataforma educativa 			

J 4. Fomentar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.

- Medida J 4.1: Suscripción del convenio de inserción de víctimas de violencia de género con el Ministerio de Igualdad, en el marco de la iniciativa “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género”.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> Servicio de Igualdad. 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026

		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio suscrito. • Número de mujeres víctimas de violencia de género contratadas. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos. • Recursos tecnológicos. 			

K. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

OBJETIVO: Promover la sensibilización en el seno de la organización para el fomento de comportamientos y conductas que permitan avanzar en la igualdad entre hombres y mujeres.

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

K 1. Garantizar que la información y los contenidos sobre igualdad sean accesibles y conocidos por toda la plantilla, fomentando su participación.

- Medida K 1.1: Implantación del Portal del Personal en la totalidad de los centros de trabajo.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • RRHH • Responsables de centro 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
	✓	✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de centros con acceso al Portal del Personal • Nº de personas con acceso al Portal del Personal 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo responsable • Aplicación informática 			

- Medida K 1.2: Elaboración de un manual o guía con toda la información sobre las medidas de conciliación (permisos, licencias y excedencias) disponibles.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad • Comunicación Interna 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026

	✓	✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Documento de permisos • Nº de difusiones realizadas y canales empleados 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo humano. • Canales de comunicación interna. 			

- Medida K 1.3: Diseño y ejecución de una campaña de sensibilización con contenidos periódicos dirigida a todo el personal sobre igualdad entre mujeres y hombres.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad • Comunicación Interna 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
	✓	✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales elaborados • Nº de difusiones realizadas y canales empleados 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos • Portal del Personal • Blog 			

- Medida K 1.4: Difusión interna y externa del Plan de Igualdad.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación Interna • Área de Campañas y Comunicación 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
	✓	✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Materiales elaborados • Nº de difusiones realizadas y canales empleados 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos • Portal del Personal • Blog • Web 			

	<ul style="list-style-type: none"> • Redes sociales
--	--

- Medida K 1.5: Campaña de comunicación interna para informar sobre la existencia y la composición de una comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad • Comunicación Interna 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación	✓	✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de difusiones realizadas y canales empleados 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo humano • Canales de comunicación interna 			

- Medida K 1.6: Difusión de la existencia, dentro de Accem, de una persona responsable de igualdad a disposición de la plantilla, del voluntariado y del alumnado en prácticas, para atender dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Accem y con el Plan de Igualdad de la entidad.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad • Comunicación Interna 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación	✓	✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de difusiones realizadas y canales empleados 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo humano • Canales de comunicación interna 			

- Medida K 1.7: Diseño y ejecución de una campaña de comunicación con contenidos periódicos sobre medidas de prevención de riesgos laborales, que incluya algunos referidos a aquellas que contengan perspectiva de género específica.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> ● PRL ● Comunicación Interna 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ● Nº de difusiones realizadas y canales empleados 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> ● Recursos humanos ● Canales de comunicación interna 			

K 2: Garantizar que todo el personal conozca las medidas para la conciliación de la vida personal y laboral existentes en la entidad.

- Medida K 2.1: Comunicación de las medidas disponibles para la conciliación, la protección de la maternidad/paternidad y la lactancia mediante contenidos didácticos de carácter periódico.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> ● Comunicación Interna 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
	✓	✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ● Nº de difusiones realizadas y canales empleados 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> ● Recursos humanos ● Canales de comunicación interna. 			

- Medida K 2.2: Campaña de comunicación específica sobre la lactancia y los derechos de las personas que tengan bebés lactantes.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> ● Comunicación Interna 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026

	✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ● Materiales elaborados ● Nº de difusiones realizadas y canales empleados 		
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> ● Recursos humanos ● Canales de comunicación interna. 		

K 3: Promover la cultura de la corresponsabilidad.

- Medida K 3.1: Elaboración de una campaña de sensibilización sobre la corresponsabilidad en el ámbito familiar.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> ● Igualdad ● Comunicación Interna 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ● Nº de anuncios publicados y canales empleados 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> ● Recursos humanos ● Canales de comunicación interna. 			

K 4: Mantener una comunicación inclusiva, tanto a nivel interno como externo.

- Medida K 4.1: Promoción de la utilización del lenguaje inclusivo en documentos corporativos de carácter público de la entidad.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> ● Igualdad ● Comunicación Interna ● Campañas y Comunicación 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
	✓	✓	✓	✓

Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de difusiones realizadas y canales empleados • Muestreo de documentos.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos • Recursos tecnológicos • Guía de uso del lenguaje inclusivo

K 5. Reforzar los canales de comunicación interna de la entidad.

- Medida K 5.1: Elaboración de un estudio de los puestos y/o profesionales con dificultades de acceso al Portal del Personal.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación Interna 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Documento resultante. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo humano • Portal del Personal 			

K 6. Promover el uso del lenguaje incluyente en las comunicaciones de la entidad, tanto a nivel interno como externo.

- Medida K 6.1: Actualización de la guía para uso de lenguaje incluyente y no sexista.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad • Comunicación Interna 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Documento elaborado • Nº de difusiones realizadas y canales empleados. 			

Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo humano • Canales de comunicación interna
---------------------	--

- Medida K 6.2: Organización de acciones formativas en lenguaje inclusivo para la plantilla de Accem.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Igualdad • Formación • Comunicación Interna 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas formadas en lenguaje inclusivo. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo humano • Plataforma educativa. 			

L. SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS

OBJETIVO: Garantizar la seguridad y salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la Entidad.

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

L 1. Promover el establecimiento de espacios y/o mobiliarios adecuado para los descansos de las embarazadas y la lactancia natural.

- Medida L 1.1: Elaboración de un registro en el que se determinen los espacios físicos habilitados en cada centro de trabajo para que pueda ser usado por mujeres en situación de lactancia.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • PRL • Comunicación • Responsables Área • Responsable Territorial • Responsable Provincial • Responsable de Centro 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026

		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de nº de espacios habilitados 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos 			

- Medida L 1.2.: En los centros de trabajo que tengan instalaciones adecuadas, se reservará un espacio físico para que pueda ser usado por mujeres en situación de lactancia durante un tiempo preestablecido durante la jornada laboral, dentro de las posibilidades del dispositivo.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • PRL • Comunicación • Responsables Área • Responsable Territorial • Responsable Provincial • Responsable de Centro 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas de difusión 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Humanos 			

- Medida L 1.3: Seguimiento, a través de evaluación, de cuántos espacios se han habilitado para ser usados por mujeres en situación de lactancia.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • PRL • RRHH 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación			✓	✓

Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Número de espacios habilitados.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Humanos

L 2. Dar a conocer a las mujeres embarazadas las medidas específicas existentes para la prevención de riesgos laborales asociados a su situación.

- Medida L 2.1: Campaña de comunicación al personal para dar a conocer que las embarazadas tienen derecho a una revisión médica gratuita y a la revisión de la evaluación de su puesto de trabajo.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> PRL Comunicación Interna 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº de difusiones realizadas y canales empleados. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Equipo humano Canales de comunicación interna 			

- Medida L 2.2: Información a las mujeres embarazadas de su derecho a solicitar un reconocimiento médico específico.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> PRL 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Número de mujeres en situación de embarazo informadas. 			

Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos. • Recursos tecnológicos.
---------------------	---

L 3. Promover el establecimiento de espacios de descanso y autocuidado para el personal.

- Medida L 3.1: Elaboración de un registro de qué centros disponen de espacios reservados para el autocuidado del personal, su superficie y sus características.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • PRL • Responsables territoriales 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
			✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Registro elaborado / herramienta utilizada. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Equipo humano. • Equipo informático. 			

M. RELACIÓN DE LA ENTIDAD CON SU ENTORNO

OBJETIVO: Extender la necesidad de construir una sociedad igualitaria a todas aquellas empresas y organizaciones con las que Accem tenga relación profesional o comercial.

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

M 1. Reducir progresivamente el número de subcontratas en el ámbito de los servicios de limpieza.

- Medida M 1.1: Elaboración de un estudio de los servicios de limpieza subcontratados por territorio.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos. • Red territorial. 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
	✓	✓	✓	✓

Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ● Registro elaborado.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> ● Recursos humanos. ● Recursos tecnológicos.

- Medida M 1.2: Reducción del nivel de subcontratas y sustitución por métodos de contratación directa del personal de limpieza.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> ● Área de Recursos Humanos. ● Red territorial. 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
			✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> ● Número de personas contratadas por Accem para limpieza de centros de trabajo ● Número de centros de trabajo con el servicio de limpieza subcontratado. ● Número de centros de trabajo con personal de limpieza propio. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> ● Recursos humanos. ● Recursos tecnológicos. 			

M 2. Exigir a las empresas proveedoras un compromiso ético con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- Medida M 2.1: Elaboración de un registro de empresas proveedoras en el que se indique cuáles poseen una cláusula de igualdad en los contratos.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> ● Área de Recursos Humanos. ● Red territorial. ● Áreas. 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
			✓	✓

Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Registro elaborado.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos. • Recursos tecnológicos.

- Medida M 2.2: Aumento de las cláusulas referentes a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los contratos con empresas proveedoras.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos. • Red territorial. • Áreas. 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
				✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Número de contratos que incluyen cláusulas de igualdad. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos. • Recursos tecnológicos. 			

N. COLECTIVO LGTBI+

OBJETIVO: Evitar cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres del colectivo LGTBI+ y, en particular, hacia las mujeres trans en Accem.

- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

N 1. Formar y sensibilizar sobre el colectivo LGTBI+ en el ámbito laboral.

- Medida N 1.1: Elaboración de un documento para la gestión por parte de RRHH del proceso de transición de las personas trans (comunicación, tratamiento...).

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos. 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
	✓	✓	✓	✓

Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Documento
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos. • Recursos tecnológicos.

- Medida N 1.2: Formación introductoria a la plantilla sobre igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI+.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos. 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas formadas. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos. • Recursos tecnológicos. 			

N 2. Recoger la realidad de la plantilla en cuanto a su expresión de género.

- Medida N 2.1: Todos los cuestionarios que se remitan a la plantilla recogerán la variable “sexo” y la variable “género”.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Áreas. • Red territorial. 			
Plazo de implementación	2023	2024	2025	2026
		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Divulgación de la medida. • Muestreo de cuestionarios 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos. • Recursos tecnológicos. 			

- Medida N 2.2: Aprobación de un procedimiento para comunicación de identidad de género al Área de Recursos Humanos.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Área de Recursos Humanos. 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Documento. • Número de anuncios de la medida. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos. • Recursos tecnológicos. • Canales de comunicación internos. 			

N 3. Fomentar la inserción laboral de personas trans.

- Medida N 3.1: Firma de convenios de colaboración para el fomento de la inserción laboral de personas trans.

Responsable/s	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección. 			
	2023	2024	2025	2026
Plazo de implementación		✓	✓	✓
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Convenios firmados. 			
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos. • Recursos tecnológicos. 			

VII. CRONOGRAMA

Nº	Medida	2023	2024		2025		2026		2027	
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	
O b j e t i v o A	A.1.1	Creación de un registro sistematizado de todos los procesos de selección de personal que se desarrollen en cada centro de trabajo, recogiendo información de todas sus fases desagregada por sexo/género de ofertas/vacantes, candidaturas internas recibidas, candidaturas internas y externas preseleccionadas, entrevistas realizadas y resultado final del proceso.								
	A.2.1	Elaboración de un manual de buenas prácticas en materia de selección de personal con apartados específicos de selección no sexista y sesgos inconscientes de género.								
	A.2.2	Formación en materia de selección al personal de Accem que participa activamente en los procesos de selección como personas reclutadoras, incluyendo contenidos específicos sobre selección no								

Nº	Medida	2023	2024		2025		2026		2027
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
	sexista y sesgos inconscientes de género.								
	A.3.1 Establecimiento de canales de comunicación a través de los cuales poder hacer llegar todas las ofertas de empleo/vacantes a todo el personal de Accem.								
	A.4.1 Establecimiento de mecanismos para facilitar la entrada de mujeres en los equipos encargados de selección para las diferentes ofertas/vacantes.								
	A.5.1 Revisión de las cláusulas contractuales que puedan dificultar el acceso igualitario en la contratación								
	A.5.2 Supresión de la cláusula contractual de movilidad geográfica								
	O b j e t i v o B	B.1.1 Implementación de una herramienta que facilite el desarrollo de un sistema de valoración de puestos de trabajo, eliminando cualquier sesgo de género.							
B.2.1 Elaboración y actualización de un documento con la descripción de puestos de trabajo de la organización,									

Nº	Medida	2023	2024		2025		2026		2027
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
	incluyendo la perspectiva de género.								
O b j e t i v o C	C.1.1	Publicación del Plan de Formación en el Portal del Personal.							
	C.1.2	Elaboración de un registro con indicación del número de solicitudes recibidas por parte del personal, relativas a las formaciones incluidas en el Plan de Igualdad.							
	C.1.3	Información de la oferta formativa interna a personal en situación de incapacidad temporal, baja, licencia por maternidad o paternidad, lactancia, excedencia con reserva de puesto o permiso no retribuido.							
	C.2.1	Formación obligatoria introductoria sobre igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres para la plantilla de Accem.							
	C.2.2	Formación en materia de igualdad para las personas integrantes de las Comisiones de Seguimiento del Plan de Igualdad y del Protocolo para la prevención y							

Nº	Medida	2023	2024		2025		2026		2027
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
	actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.								
C.2.3	Formación en materia de igualdad y sobre los derechos de las víctimas de violencia de género para el personal del Área de Recursos Humanos.								
C.2.4	Inclusión de un módulo específico sobre el Plan de Igualdad en la formación de acogida para nuevas incorporaciones a la plantilla de Accem.								
C.3.1	Realización de las formaciones dentro del horario laboral, salvo en aquellos casos en los que no sea posible, en cuyo caso se establecerá un sistema de compensación de horas.								
C.3.2	Sistematización del mecanismo de compensación de horas de formación para aquellas personas que realicen cursos de formación interna fuera de su horario laboral, que determine que, a petición de la persona trabajadora, la fecha y el horario de disfrute se								

Nº	Medida	2023	2024		2025		2026		2027
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
	acordará con su responsable.								
	C.3.3 Realización de las formaciones telemáticas en espacios habilitados expresamente a tal efecto en los centros de trabajo y, de no disponer de los mismos, se podrán hacer desde otra ubicación (por ejemplo, el domicilio de la persona trabajadora).								
	C.4.1 Creación de un registro sistematizado de formación, que recoja información desagregada por sexo de solicitudes de formación y alumnado resultante por categorías, puestos de trabajo, centro, horas de formación y modalidad.								
O b j e t i v o D	D.1.1 Creación de un registro sistematizado de los procesos de promoción profesional que se desarrollen en la entidad, recogiendo información desagregada por sexo/género.								
	D.2.1 Establecimiento de canales de comunicación a través de los cuales poder hacer llegar								

Nº	Medida	2023	2024		2025		2026		2027
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
	las ofertas de empleo/vacantes a todo el personal de Accem.								
O b j e t i v o E 5	E.1.1	Implementación y seguimiento del protocolo de teletrabajo.							
	E.2.1	Elaboración de un estudio para conocer qué personas disponen de teléfono móvil corporativo en situaciones de guardia y expectativa y su uso.							
	E.2.2	Elaboración y difusión de un protocolo de desconexión digital de implementación en Accem.							
	E.3.1	Elaboración de un registro de las jornadas de trabajo que se desarrollan en Accem (modalidades, continua, intensiva, partida, horarios).							
	E.4.1	Elaboración de una nueva auditoría retributiva							
O b j e t i v o F	F.1.1	Creación de un registro sistematizado de todos los permisos, desagregados por sexo, que incluya solicitudes, concesiones, denegaciones, acuerdos transaccionales, categorías, puestos de trabajo y centro.							

Nº	Medida	2023	2024		2025		2026		2027
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
F.1.2	Realización de un estudio sobre los tipos de jornada que se hacen en cada centro que incluya continua, partida, intensiva en verano, nº de tardes que se trabajan, horario laboral, flexibilidad.								
F.2.1	Establecimiento de un periodo máximo de 15 días laborales para la contestación de solicitudes de adaptación de jornada.								
F.3.1	Establecimiento de una franja horaria en el comienzo/final de la jornada, siendo de media hora adicional para las familias monoparentales, en todos los dispositivos y centros de trabajo salvo en los que precisen de cobertura de 24 horas/día con un sistema de trabajo a turnos en los que no resulte posible por esta circunstancia.								
F.4.1	Reconocimiento como parentesco por afinidad más allá del estrictamente matrimonial, considerando como tal no solo a cónyuges y parejas de hecho, sino								

Nº	Medida	2023	2024		2025		2026		2027
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
	también a aquellas personas con quienes se tenga un estrecho vínculo de afectividad. Se deberá notificar a la entidad el nombre de la persona que se equipara al cónyuge o a la pareja de hecho, y solo podrá modificarse esta designación cada dos años. Esta equiparación tiene lugar a los efectos del régimen de permisos, licencias, excedencias, adaptaciones o reducciones de jornada (salvo el permiso de 15 días naturales por celebración de matrimonio o registro de parejas de hecho, que por su propia naturaleza se circunscribe a estas dos únicas circunstancias).								
F.4.2	Reconocimiento del disfrute de todos los permisos retribuidos en días laborables, salvo para el permiso de 15 días naturales por matrimonio o registro de parejas de hecho.								
F.4.3	Establecimiento de una licencia retribuida por el tiempo indispensable para								

Nº	Medida	2023	2024		2025		2026		2027
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
	asistencia a tutorías vinculadas al ámbito académico de menores de 16 años a cargo de la persona trabajadora, hasta un máximo tres al año por descendiente, debiendo ser convenientemente justificada.								
F.4.4	Equiparación de los servicios de salud privados a los públicos a efectos del régimen de permisos.								
F.4.5	Establecimiento de un permiso por el tiempo indispensable para acudir o acompañar a familiares en primer grado de consanguinidad y afinidad a citas y gestiones en centros de intervención o atención social.								
F.4.6	Reconocimiento del derecho a acumular en 20 días laborables el permiso de ausencia del trabajo para el cuidado de bebés lactantes.								
F.4.7	Reconocimiento de que, en los casos de parto o acogimiento								

Nº	Medida	2023	2024		2025		2026		2027
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
	múltiple, el tiempo de permiso acumulado por cuidado de bebé lactante es proporcional al número de hijos/as.								
F.4.8	En el disfrute del permiso por hospitalización, intervención, enfermedad grave o accidente, se permitirá su fraccionamiento en días sueltos, disfrutando del mismo de manera discontinua mientras dure esa situación, y hasta ocho días después del alta hospitalaria o diez días naturales, contados a partir del día en que se produzca el hecho causante, inclusive.								
F.4.9	Creación de un permiso de dos días laborables para pruebas médicas que tenga que realizarse la persona trabajadora y que conlleven cierto grado de preparación previa o reposo recomendado tras la misma (amniocentesis, biopsia corial, otras								

Nº	Medida	2023	2024		2025		2026		2027
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
	pruebas prenatales, colonoscopias, pruebas del sueño, etc.), lo que deberá acreditarse con el correspondiente justificante médico.								
F.4.10	Creación de una bolsa de hasta 15 horas anuales de libre disposición recuperables en un periodo no superior a 3 meses desde la fecha de su utilización. En caso de familias monoparentales y numerosas la bolsa se incrementará a 20 horas anuales. Su uso se deberá autorizar con carácter previo, pudiendo denegarse únicamente por necesidades del servicio debidamente justificadas.								
F.4.11	Conforme al artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por								

Nº	Medida	2023	2024		2025		2026		2027
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
	<p>motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Tendrá derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado, equivalentes a 4 días al año. Accem reconoce como supuestos equiparados y englobados en este permiso retribuido las situaciones que exijan de acompañamiento en el hogar familiar, así como la asistencia a tutorías en el ámbito académico de menores a cargo cuando, por circunstancias excepcionales, el disfrute del permiso de 3 tutorías al año resultase insuficiente. Todas las situaciones han de estar</p>								

Nº	Medida	2023	2024		2025		2026		2027
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
	debidamente justificadas.								
F.4.12	Posibilidad de teletrabajar un día en cada ciclo menstrual para personas con menstruaciones dolorosas o abundantes, sin diagnóstico y preaviso con la mayor antelación posible, no siendo objeto de compensación económica por teletrabajo ni dotación de medios de trabajo específicos. Podrán hacer uso de este permiso todas las personas menstruantes, con independencia del centro de trabajo al que pertenezcan.								
F.4.13	Posibilidad de teletrabajar de forma puntual de forma excepcional por atender a necesidades de conciliación de la vida personal y laboral, preavisando con la mayor antelación posible, no siendo objeto de compensación económica por teletrabajo ni dotación de medios de trabajo específicos. Podrán hacer uso de este								

Nº	Medida	2023	2024		2025		2026		2027
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
	permiso todas las personas, con independencia del centro de trabajo al que pertenezcan.								
F.5.1	El personal tendrá derecho a disfrutar de sus vacaciones repartidas hasta en 3 tres periodos diferentes al año, concentrando preferentemente la mayor cantidad posible de días en los meses estivales. Sin perjuicio de lo anterior, se podrán incrementar los periodos si lo reconoce el convenio colectivo o mediante acuerdo con su responsable. Las fechas de disfrute de las vacaciones estarán condicionadas a las necesidades del servicio.								
F.5.2	Incremento de las vacaciones anuales en 2 días laborables por cada diez años de antigüedad en Accem.								
F.5.3	Todo el personal tiene derecho a 5 días de asuntos propios, de los que podrá disponer cuando mejor considere, sin condicionantes adicionales (puentes,								

Nº	Medida	2023	2024		2025		2026		2027
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
	vacaciones, etc). El disfrute de 2 de ellos podrá ser fragmentable en medias jornadas. Su solicitud solo podrá denegarse por razones organizativas del servicio debidamente justificadas.								
F.6.1	Todo el personal con al menos una antigüedad en la entidad de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a un mes y no mayor a cinco años, con reserva de puesto de trabajo los seis primeros meses, no existiendo la posibilidad de disfrutarse en el mismo año natural de la licencia no retribuida o de las mismas características. El tiempo de excedencia con reserva de puesto será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la formación y promoción profesional en la Entidad. Este								

Nº	Medida	2023	2024		2025		2026		2027
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
	derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Finalizado el periodo de reserva del puesto de trabajo de 6 meses, el personal en situación de excedencia conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la entidad.								
F.6.2	Podrán celebrarse asambleas de personas trabajadoras en horario de trabajo durante un máximo de tres horas anuales.								
F.6.3	Ampliación de la edad a los 14 años de la persona menor a cargo para poder acogerse a los supuestos de reducción/adaptación de jornada por guarda legal.								
F.6.4	Realización de una evaluación de las formas de aminorar la carga de trabajo en los supuestos de reducción de jornada por lactancia o por cuidado de familiar.								

Nº	Medida	2023	2024		2025		2026		2027
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
O b j e t i v o G	G.1.1	Divulgación de las tablas salariales de todos los convenios colectivos y de los distintos conceptos retributivos a devengar por categoría profesional.							
	G.1.2	Elaboración de un documento público con las retribuciones asociadas a cada puesto de trabajo. Se deberán indicar salario base, los complementos de puesto asociados y que pudieran llegar a corresponder. El documento es revisable y actualizable.							
	G.2.1	Diseño y ejecución de una campaña de concienciación sobre la necesidad de la igualdad retributiva con motivo del Día Europeo por la Igualdad Salarial entre Hombres y Mujeres (22 de febrero).							
	G.3.1	Registro retributivo anual de acuerdo a lo marcado en la legislación vigente.							
O b j e t i v	H.1.1	Incremento de los niveles de representatividad femenina en la Asamblea, la Junta Directiva, en cargos de responsabilidad y en el resto de puestos de trabajo							

Nº	Medida	2023	2024		2025		2026		2027
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
O H									
O b j e t i v o I	I.1.1								
	I.1.2								
	I.2.1								

Nº	Medida	2023	2024		2025		2026		2027
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
	I.2.2 Diseño y difusión de campañas de sensibilización sobre el contenido del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo (comportamientos o situaciones susceptibles de ser considerados acoso, composición de la comisión, canales de denuncia...).								
	I.2.3 Revisión de la cláusula referente al protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo en los contratos de trabajo, e inclusión en las nuevas contrataciones.								
O b j e t i v o J	J.1.1 Elaboración de un protocolo de actuación frente a situaciones de violencia de género/machista entre personal de Accem.								
	J.2.1 Establecimiento de una licencia retribuida por el tiempo necesario para gestiones administrativas, judiciales o médicas para víctimas de violencia de género acreditadas.								
	J.2.2 Concesión de licencia retribuida por el tiempo indispensable para acompañamiento médico y a								

Nº	Medida	2023	2024		2025		2026		2027
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
	gestiones administrativas o judiciales a víctimas de violencia de género hasta segundo grado de parentesco o consanguinidad.								
J.2.3	En los casos de movilidad geográfica por violencia de género, concesión de una licencia retribuida de hasta siete días naturales para búsqueda de nuevo domicilio.								
J.2.4	Inclusión de la variable de víctima de violencia de género en el software de gestión de personal como dato explotable para cuestiones estadísticas.								
J.2.5	Designación de una persona con funciones de asesoramiento en materia de violencia de género para la plantilla, el equipo de voluntariado y el alumnado en prácticas.								
J.3.1	Formación introductoria sobre violencia de género a la plantilla de la entidad.								
J.4.1	Suscripción del convenio de inserción de víctimas de violencia de género con el Ministerio de								

Nº	Medida	2023	2024		2025		2026		2027
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
	Igualdad, en el marco de la iniciativa “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género”.								
O b j e t i v o K	K.1.1	Implantación del Portal del Personal en la totalidad de los centros de trabajo.							
	K.1.2	Elaboración de un manual o guía con toda la información sobre las medidas de conciliación (permisos, licencias y excedencias) disponibles.							
	K.1.3	Diseño y ejecución de una campaña de sensibilización con contenidos periódicos dirigida a todo el personal sobre igualdad entre mujeres y hombres.							
	K.1.4	Difusión interna y externa de la existencia de un nuevo Plan de Igualdad.							
	K.1.5	Campaña de comunicación interna para informar sobre la existencia y la composición de una comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.							

Nº	Medida	2023	2024		2025		2026		2027
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
K.1.6	Difusión de la existencia, dentro de Accem, de una persona responsable de igualdad a disposición de la plantilla, del voluntariado y del alumnado en prácticas, para atender dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Accem y con el Plan de Igualdad de la entidad.								
K.1.7	Diseño y ejecución de una campaña de comunicación con contenidos periódicos sobre medidas de prevención de riesgos laborales, que incluya algunos referidos a aquellas que contengan perspectiva de género específica.								
K.2.1	Comunicación de las medidas disponibles para la conciliación, la protección de la maternidad/paternidad y la lactancia mediante contenidos didácticos de carácter periódico.								

Nº	Medida	2023	2024		2025		2026		2027
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
K.2.2	Campaña de comunicación específica sobre la lactancia y los derechos de las personas que tengan bebés lactantes.								
K.3.1	Elaboración de una campaña de sensibilización sobre la corresponsabilidad en el ámbito familiar.								
K.4.1	Promoción de la utilización del lenguaje inclusivo en documentos corporativos de carácter público de la entidad.								
K.5.1	Elaboración de un estudio de los puestos y/o profesionales con dificultades de acceso al Portal del Personal.								
K.5.1	Incorporar a todos los cuestionarios y formularios que se remitan al personal la posibilidad de indicar su género y su orientación sexual.								
K.6.1	Actualización de la guía para uso de lenguaje incluyente y no sexista.								
K.6.2	Organización de acciones formativas en lenguaje inclusivo para la plantilla de Accem.								

Nº	Medida	2023	2024		2025		2026		2027	
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	
Objetivo L	L.1.1	Elaboración de un registro en el que se determinen los espacios físicos habilitados en cada centro de trabajo para que pueda ser usado por mujeres en situación de lactancia.								
	L.1.2	En los centros de trabajo que tengan instalaciones adecuadas, se reservará un espacio físico para que pueda ser usado por mujeres en situación de lactancia durante un tiempo preestablecido durante la jornada laboral, dentro de las posibilidades del dispositivo.								
	L.1.3	Seguimiento, a través de evaluación, de cuántos espacios se han habilitado para ser usados por mujeres en situación de lactancia.								
	L.2.1	Campaña de comunicación al personal para dar a conocer que las embarazadas tienen derecho a una revisión médica gratuita y a la revisión de la evaluación de su puesto de trabajo.								

Nº	Medida	2023	2024		2025		2026		2027	
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	
	L.2.2	Información a las mujeres embarazadas de su derecho a solicitar un reconocimiento médico específico.								
	L.3.1	Elaboración de un registro de qué centros disponen de espacios reservados para el autocuidado del personal, su superficie y sus características.								
O b j e t i v o M	M.1.1	Elaboración de un estudio de los servicios de limpieza subcontratados por territorio.								
	M.1.2	Reducción del nivel de subcontratas y sustitución por métodos de contratación directa del personal de limpieza.								
	M.2.1	Elaboración de un registro de proveedores en el que se indique cuáles poseen una cláusula de igualdad en los contratos.								
	M.2.2	Aumento de las cláusulas referentes a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los contratos con empresas proveedoras.								

Nº	Medida	2023	2024		2025		2026		2027	
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	
O b j e t i v o N	N.1.1	Elaboración de un documento para la gestión por parte de RRHH del proceso de transición de las personas trans (comunicación, tratamiento...).								
	N.1.2	Formación introductoria a la plantilla sobre igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI+.								
	N.2.1	Todos los cuestionarios que se remitan a la plantilla recogerán la variable "sexo" y "género".								
	N.2.2	Aprobación de un procedimiento para comunicación de identidad de género.								
	N.3.1	Firma de convenios de colaboración para el fomento de la inserción laboral de personas trans.								
Seguimiento del plan										
E v a l u a c i ó n d e	Evaluación intermedia									
	Evaluación final									

Nº	Medida	2023	2024		2025		2026		2027
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
I p l a n									

VIII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento durante todo el desarrollo del II Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo, su grado de cumplimiento, detectar posibles obstáculos y, si fuera necesario, realizar los ajustes pertinentes e introducir nuevas medidas.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad en Accem.

Este sistema de control debe aportar información tanto a nivel de ejecución de las actuaciones como de los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos y de las dificultades que se puedan encontrar durante la fase de implementación, así como del impacto de género.

Se trata, por tanto, de realizar una valoración sistemática y objetiva del impacto del Plan de Igualdad en la entidad, evaluar el cumplimiento y la pertinencia de los objetivos, las repercusiones en la plantilla y en la cultura organizacional, así como la viabilidad de las medidas establecidas en el Plan.

El presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de su firma.

Para su seguimiento, la información recogida se plasmará en los informes semestrales elaborados por la Comisión de Seguimiento. Harán referencia a la situación actual de Accem y a la evolución que experimentada tras la puesta en marcha del Plan de Igualdad y del desarrollo de las medidas contempladas en él a medida que se van implementando, a partir de los indicadores de seguimiento y evaluación diseñados.

Los informes elaborados serán trasladados a la Dirección General de la entidad para el conocimiento y la valoración de los logros y avances de Accem en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

La evaluación intermedia se realizará en el segundo semestre del año 2025.

La evaluación final del Plan de Igualdad se realizará entre 3 y 6 meses antes de la finalización de su vigencia y se procederá a negociar el III Plan de Igualdad.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y el análisis de la información.

Los indicadores definidos en el presente Plan podrán ser revisados y, en su caso, corregidos durante su vigencia.

El seguimiento y la evaluación medirán, como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas.
- La satisfacción del equipo de profesionales con las medidas y acciones implantadas.

XI. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y/O REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

De acuerdo con previsto en las letras j) y k) del artículo 8 y el artículo 9.2 del RD 901/2020, las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse con el objetivo de orientar, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos definidos.

Esta revisión se llevará a cabo anualmente sin perjuicio de realizar las evaluaciones intermedia y final del Plan y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias establecidas en el artículo 9.2 del RD 901/2020. En concreto:

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

Sin perjuicio de lo anterior, y por circunstancias debidamente motivadas, resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico o de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

X. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Los conflictos de interpretación, aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del presente Plan de Igualdad serán resueltos por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. En caso de desacuerdo en la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad, las partes acuerdan su adhesión al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).