



I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO DEL GRUPO OSGA

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

En Madrid, a 21 de abril de 2022

REUNIDA la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de los Centros Especiales de Empleo, en adelante CEE, del Grupo Osga:

Por Parte de la representación empresarial:

- Virginia Garres Velasco. Dirección de Personas.
- Paloma Luque Pérez. Técnico de Relaciones Laborales.
- María Cotelo Balmaseda. Responsable de Selección y Formación.

Por parte de los sindicatos más representativos:

- Iria Antuña Dominguez. Responsable de la Secretaría de Mujeres, Políticas de igualdad y políticas LGTBI de la Federación de Enseñanza de CCOO.
- Luz Martínez Ten. S^a Mujer y Políticas Sociales UGT Servicios Públicos

ACUERDA la firma del presente Plan de Igualdad de los CEE del Grupo Osga.

I Plan de Igualdad

ESTRUCTURA DEL PLAN

El siguiente Plan se Estructura del siguiente modo:

- **Compromiso** del Grupo Osga con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Ámbito** de aplicación y **vigencia**.
- **Resumen** y principales **conclusiones** del diagnóstico de situación.
- **Objetivos** del Plan de Igualdad de los CEE del Grupo Osga.
- Objetivos y **medidas** concretas por Áreas de Actuación:
 - a. **Proceso de selección y contratación.**
 - b. **Formación.**
 - c. **Promoción profesional.**
 - d. **Condiciones de trabajo: Salud y Bienestar Laboral.**
 - e. **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**
 - f. **Infrarrepresentación.**
 - g. **Retribuciones. Resultado de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad.**
 - h. **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.** Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo
 - i. **Protección de las trabajadoras en situación de violencia de género en el ámbito laboral.**
 - j. **Comunicación**
- Medidas **prioritarias**.
- **Plazos** de ejecución de las medidas, indicadores de seguimiento y medios y **recursos** para su ejecución.
- Sistema de **Seguimiento y Evaluación**.
- Composición y funcionamiento de la **Comisión de Seguimiento** del Plan de Igualdad de los CEE del Grupo Osga.
- Procedimiento de **modificación y resolución de discrepancias** sobre la aplicación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

COMPROMISO DEL GRUPO OSGA

En GRUPO OSGA, somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que estar comprometida con la igualdad en todos los ámbitos, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en sus CEE.

En consecuencia, GRUPO OSGA declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio de nuestra Política de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y , siguiendo para ello, las directrices que marca la legislación en la materia y, por tanto, con sujeción a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

En todos los ámbitos en que se desarrolla la actividad de nuestros CEE, desde la selección, pasando por la política salarial, la formación, la promoción, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga el establecimiento de propuestas que puedan mejorar, en su caso, la situación presente, estableciéndose los necesarios sistemas de seguimiento.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, en el proceso de negociación, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para la elaboración de dicho Plan se ha constituido con fecha 1 de diciembre de 2021 la Comisión de Negociación, en cuyo seno, se ha llevado a cabo la negociación del diagnóstico y el diseño del Plan de Igualdad para, a partir de ahí y en consonancia con lo establecido en la Ley, poder implementar las medidas pactadas.



I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

Con este Plan de Igualdad, Grupo Osga muestra una vez más su compromiso, haciendo que nuestras acciones y nuestras relaciones con la sociedad estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea efectiva.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Ámbito de Aplicación:

El presente Plan extiende su aplicación y vincula, a todas las trabajadoras y trabajadores adscritos a cualquiera de los Centros Especiales de Empleo que el Grupo Osga tenga o pueda tener en un futuro en España, independientemente de su modalidad contractual o cargo que ostente, mientras dure su relación laboral con Grupo Osga.

A la fecha de la firma, el presente Plan, se aplica a las siguientes Empresas:

EMPRESA	CIF
ARAGOSGA, S.L.	B99493918
BEDU AVATA, S.L.	B95512729
CECODISA, S.L.	B91764241
DIGIDOC INTEGRACION SOCIAL, S.L.	B45677333
NINCOCEBRIAN, S.L.	B35677236
OSGA EXTREMADURA, S.L.	B06595789
OSGA LEVANTE, S.L.	B12850913
OSGA MURCIA, S.L.	B05528989
OSGA, S.L.	B26266395
OSGA TARONJA, S.L.	B98862360
SERVICIOS INTEGRALES MURRIETA, S.L.	B26345363
SERVICIOS OSGA, S.L.	B26384560
TREBOL INTEGRACION SOCIAL, S.L.	B82349457
VERDISSENY MANIPULATS, S.L.	B62904883

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

Vigencia:

La cultura de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los CEE del Grupo Osga tiene vocación de futuro y es de duración indefinida.

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años, a contar desde su firma, entrando en vigor con la firma el día 21 de abril de 2022 hasta el día 20 de abril de 2026.

Sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades que se detecten en la Comisión de Seguimiento se puedan modificar o incorporar acciones al plan, después de su negociación y previo el acuerdo correspondiente.

RESUMEN Y CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Se ha realizado una amplia labor de diagnóstico, con total transparencia, para detectar aspectos relevantes sobre la estructura, política, condiciones laborales y demás aspectos importantes para la consecución del objetivo de un equilibrio de género.

El sector de actividad de los CEE del Grupo Osga se enmarca dentro del sector de servicios de outsourcing a clientes públicos y privados, favoreciendo la inserción y el acceso al mercado laboral de personas con discapacidad y colectivos vulnerables.

Los servicios auxiliares integrales que prestan los CEE del Grupo Osga, en la actualidad, son los siguientes:

- Limpieza
- Mantenimiento
- Control de Accesos
- Manipulados
- Jardinería
- Servicios de Información
- Digitalización y Gestión Documental
- Servicios Auxiliares

Grupo Osga, entre otros, licita públicamente en concursos y contratos de la Administración Pública, gran parte de la actividad depende de la concesión administrativa de los servicios, motivo por el cual la plantilla sufre importantes fluctuaciones en periodos de tiempo muy cortos por la subrogación de personal. La subrogación implica que la concesión de un servicio nuevo supone la absorción de una buena parte del personal que hubiera ya en el mismo y, de la misma forma, la pérdida de un contrato supone la salida de la mayoría de los trabajadores y trabajadoras del Grupo, para subrogarse en la nueva entidad gestora.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN EL GRUPO - 2021		
SEXO	NÚMERO	PORCENTAJE
MUJERES	1150	54%
HOMBRES	963	46%
TOTAL GENERAL	2113	100%

No existe feminización de la plantilla, la misma se encuentra en una composición equilibrada, la cual viene determinada al no haber una presencia superior al 60% ni inferior al 40% de cada sexo.

DISTRIBUCIÓN DE MUJERES Y HOMBRES POR NIVEL DE RESPONSABILIDAD - 2021								
NIVEL DE RESPONSABILIDAD	Mujer	% Mujer	% Concentración Mujer	Hombre	% Hombre	% Concentración Hombre	Total	% Total
ESCALA 01 TITULADO/A MEDIO JEFE/A DE SERVICIO	3	25%	0,30%	10	75%	1,06%	14	1%
ESCALA 02 ENCARGADO/A	8	47%	0,69%	9	53%	0,94%	17	1%
ESCALA 03 TÉCNICO/A ADMON TÉCNICO/A ESPECIALISTA TÉCNICO/A UAP	41	67%	3,57%	20	33%	2,12%	61	3%
ESCALA 04 AUXILIAR ADMON	23	56%	1,98%	18	44%	1,88%	41	2%
ESCALA 05 AUXILIAR ESPECIALISTA OPERARIO/A	1075	54%	93,45%	905	46%	94,00%	1980	94%
TOTAL GENERAL	1150	54%	100%	963	46%	100%	2113	6%

El personal encuadrado en la Escala 05, AUXILIAR ESPECIALISTA y OPERARIO/A supone el 94% de la plantilla, siendo el índice de concentración de las mujeres de un 93,45%, similar a la de los hombres, de un 94,00%.

Si analizamos la composición del personal encuadrado en la Escala 03, TÉCNICO/A ADMON, TÉCNICO/A ESPECIALISTA y TÉCNICO/A UAP, se observa que su feminización es reflejo de la feminización de la Titulación de Trabajo Social, en la rama de Ciencias Sociales Jurídicas.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

En cuanto a los procesos de selección, la media de mujeres que presentan candidatura, respecto de la de los hombres, es de cuatro mujeres por cada hombre, lo que implica que **las mujeres tienen un peso de un 80% respecto al total de personas que han presentado candidatura.**

El motivo de este elevado índice de femineidad no es otro que el subsector al que están dirigidas la mayor parte de las ofertas de trabajo, limpieza de edificios y locales, subsector feminizado, mientras que los subsectores de eliminación de residuos o fincas urbanas se encuentran masculinizados.

INCORPORACIONES - 2021						
MUJER	%MUJER	HOMBRE	%HOMBRE	TOTAL	BRECHA DE GÉNERO	ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN
793	55%	638	45%	1431	11%	1,24

Si analizamos los porcentajes de contratación, se produce un mayor número de altas en el caso de las mujeres, el 55%, que, en el caso de hombres, el 45%.

En la selección de personal se incentiva a las personas candidatas a optar a puestos y niveles que respondiendo a su perfil pueda implicar un **valor de igualdad**, motivo por el cual, en las ofertas de trabajo de limpieza de edificios y locales, **el porcentaje de hombres contratados respecto al número de candidaturas de hombres es un 30% superior al número de mujeres contratadas respecto al número de candidaturas de mujeres.**

BAJAS - 2021						
MUJER	%MUJER	HOMBRE	%HOMBRE	TOTAL	BRECHA DE GÉNERO	ÍNDICE DE FEMINIZACIÓN
512	54%	428	46%	940	100%	1,20

Dado que el índice de feminización es mayor en incorporaciones, si analizamos este índice en el número de bajas, este índice se replica.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

La principal causa de baja son las finalizaciones de contratos temporales, lo cual es debido al elevado número de contrataciones temporales que se realizan en el sector con objeto de solventar el gran problema de absentismo, cubierto a través de contratos vinculados a sustituir a las personas que se ausentan de sus puestos de trabajo.

Seguida por la finalización de servicios que suponen la salida de la mayoría de los trabajadores y trabajadoras del Grupo, para subrogarse en la nueva entidad gestora.

A partir de la negociación del diagnóstico entre la parte empresarial y la parte social, se proponen como **principales áreas de mejora y objetivos** las siguientes a incluir dentro del I Plan de Igualdad de los CEE del Grupo Osga, que desglosamos según las diferentes materias:

A. FORMACIÓN

- Formación en Igualdad para la plantilla, incluyendo temas de Acoso y su Protocolo.
- Formación sobre Planes y Medidas de Igualdad en el Grupo para la Representación Legal de los Trabajadores.

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

- Formación en Conciliación y Corresponsabilidad a la plantilla.

C. PROMOCIÓN

- Procedimiento regularizado de promociones internas dentro de la compañía.

OBJETIVOS Y MEDIDAS

Objetivos cualitativos:

- Reforzar el compromiso de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa asumido por Grupo Osga en orden a mejorar la calidad de vida y de empleo de los trabajadores y trabajadoras, así como de fomentar el principio de igualdad de oportunidades.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Mantener la distribución equilibrada de géneros en el ámbito de aplicación del plan.
- Promover las posibilidades de acceso de ambos sexos a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno del Grupo Osga.
- Fomentar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Velar por la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, en la política de prevención la perspectiva de género y teniendo en cuenta asimismo los riesgos y enfermedades específicas tanto de la mujer y del hombre, así como las situaciones de maternidad y lactancia.
- Favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores del Grupo Osga.
- Prevenir y actuar ante posibles situaciones de acoso, sexual y por razón de sexo.
- Promover la sensibilización que contribuya en la lucha contra la violencia de género y apoyar la inserción y protección de las trabajadoras en situación de violencia de género.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección del Grupo, mandos intermedios, y a la totalidad de la plantilla.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

Objetivos cuantitativos:

- Aumentar las horas de formación en materia de igualdad en los próximos cuatro años, dirigida a la plantilla.
- Elaborar un protocolo con criterios objetivos para la promoción interna del Grupo.
- Formación destinada como medida de fomento de promoción interna.
- Realizar un estudio retributivo a la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad.
- Crear como mínimo una campaña de difusión de los Derechos de Conciliación y Corresponsabilidad de Hombres y Mujeres entre el personal del Grupo.
- Crear como mínimo una campaña de sensibilización en materia de Violencia de Género entre el personal del Grupo.
- Crear como mínimo una medida entre el personal del Grupo con el objetivo de visibilizar el día 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) y el día 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer).
- Crear como mínimo una campaña de sensibilización y actuación contra el Acoso Sexual entre el personal del Grupo.
- Difundir en el 100% de los CEE el Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo.
- Aumentar las horas de formación en materia de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual en los próximos cuatro años, dirigida a la plantilla.
- Elaboración de una Guía de Lenguaje Inclusivo para toda la plantilla.
- Realizar una memoria anual de acciones en materia de Igualdad del Grupo.

I Plan de Igualdad

A continuación, detallamos las medidas concretas del Plan de Igualdad por áreas de actuación, identificando dentro de cada una de ellas los objetivos planteados y las medidas que se han acordado para alcanzarlos:

MEDIDAS POR ÁREAS DE ACTUACIÓN

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En esta área se engloban las medidas que tienen como objetivo posibilitar el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, favoreciendo una composición equilibrada de la plantilla, dentro de la estructura y clasificación profesional del Grupo.

Objetivo: Garantizar que las convocatorias de ingreso en el Grupo y los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.

Medida 1.1. - Socializar con nuestras metas y valores en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intervienen en el proceso de selección.

Medida 1.2. - Establecer directrices para que las preguntas que se realizan en las entrevistas se relacionen exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo y con las medidas de ajuste, personal, social y familiar propias de los CEE.

Medida 1.3. - No utilizar un lenguaje sexista ni imágenes estereotipadas en las ofertas de empleo y revisar el modelo de solicitud de empleo para comprobar si existen preguntas de carácter personal o con connotaciones sexistas.

Medida 1.4. - Unificación de los criterios de selección, basados en principios no discriminatorios. Se reflejará expresamente por parte del Grupo el rechazo, en todo el proceso de acceso al empleo, de cualquier comportamiento que contemple discriminaciones por razones de sexo o cualquier otra circunstancia personal.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

Medida 1.5. - En caso de que sea una empresa externa la que seleccione al personal, Grupo Osga se asegurará de que ésta garantice el proceso de selección en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.

Medida 1.6. - Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso del Grupo sobre Igualdad de Oportunidades.

Medida 1.7. - Valorar la formación en igualdad y género en los currículos para el acceso, promoción o carrera profesional.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

2. FORMACIÓN

Dentro de esta área se encuadran las medidas encaminadas a lograr, con acciones formativas y/o informativas, la equiparación de oportunidades entre mujeres y hombres. Se implicará en la consecución de estos objetivos a las diferentes personas con responsabilidades en materia de recursos humanos, y especialmente en el área de formación.

Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas y cursos que el Grupo dirija a la plantilla.

Medida 2.1. - Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido, en primer lugar, al equipo directivo y mandos intermedios y, en segundo lugar, al resto del personal del Grupo.

Medida 2.2. - Realizar cursos y/o jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigidas a las nuevas incorporaciones.

Medida 2.3. - Establecer módulos de igualdad de oportunidades en otros cursos ofertados por el Grupo adaptado a las responsabilidades y funciones del colectivo que lo recibe.

Medida 2.4. - Formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades a directivos, mandos y responsables de recursos humanos y UAP que estén implicados de una manera directa en la selección contratación, formación, promoción, comunicación e información de trabajadores y trabajadoras.

Medida 2.5. - Revisar desde la perspectiva de género, los contenidos y materiales que se imparten en la formación interna del Grupo.

Medida 2.6. - Se analizará en la Comisión de Seguimiento, las conclusiones de las revisiones de los contenidos en las formaciones internas del Grupo en el ámbito de igualdad y conciliación.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Dentro de esta área se engloban todas las medidas cuyo objetivo consiste en fomentar la promoción interna en base a criterios acordes con la igualdad de oportunidades.

Objetivo: Favorecer la igualdad efectiva en el desarrollo de la promoción profesional; la promoción de las personas a los distintos grupos profesionales, funciones y puestos de trabajo en las que se hallen infrarrepresentados y la incorporación de trabajadoras a puestos de responsabilidad.

Medida 3.1. - Elaborar un protocolo con criterios objetivos para la promoción interna del Grupo.

Medida 3.2. - Favorecer, en igualdad de condiciones en cuanto a titulación, habilidades y conocimientos requeridos para el puesto; la promoción del género menos representado en las vacantes a cubrir.

Medida 3.3. - Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo y grupo profesional.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

4. CONDICIONES DE TRABAJO: SALUD Y BIENESTAR LABORAL

Bajo este capítulo se tratan las medidas encaminadas a analizar la seguridad y salud desde una perspectiva de género.

Objetivo: Mejorar la capacidad de la organización para tratar el impacto de género en la prevención de riesgos laborales, la seguridad y la salud.

Medida 4.1. - Incluir el enfoque de género en las políticas, sistemas de gestión, estrategias y actuaciones de prevención de riesgos laborales.

La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.

Medida 4.2. - Difundir el protocolo de protección a la maternidad y gestión de riesgo por embarazo y lactancia natural.

Medida 4.3. - Información continua en las charlas de PRL sobre el protocolo de actuación por riesgo de embarazo.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

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

Dentro de éste área se engloban todas las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral haciendo hincapié en la búsqueda de una mayor corresponsabilidad entre las mujeres y los hombres.

Objetivo: Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

Medida 5.1. - Realizar campañas de sensibilización específicamente dirigidas a la plantilla sobre las medidas de conciliación existentes en el Grupo.

Medida 5.2. - El ejercicio de los derechos de conciliación no supondrá discriminación alguna, ni obstáculo ni impedimento en materia de formación, promoción, retribución, ni en el resto de las materias objeto del presente plan, y en todas las acciones formativas en materia de igualdad se informará a tal respecto.

Medida 5.3. - Mejorar las condiciones profesionales de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación. Entre ellas como primeras medidas:

- Las reuniones de trabajo se desarrollarán, preferentemente, durante la jornada ordinaria.
- Se potenciará el uso de la videoconferencia para reducir, los viajes de trabajo.

Medida 5.4. - Las personas que ejerzan los permisos de maternidad, paternidad, excedencias y reducciones de jornada, estas dos últimas para el cuidado de hijos, hijas y familiares, en los términos previstos legalmente, serán objeto de llamamiento en los supuestos en los que se abra un proceso de selección, promoción o formación que les afecte profesionalmente.

Medida 5.5. - Bolsa de horas de un máximo de 20 horas anuales retribuidas por trabajador/a, no acumulables en días completos y que deberán ser, tanto solicitados con mínimo 4 días de antelación, como justificados, a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio, exclusivamente los siguientes supuestos:

- Acompañamiento a consultas médicas de especialistas de hijos menores de 14 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

- Acompañamiento a consultas de atención primaria para aquellos trabajadores que no dispongan de profesional sanitario fuera de su horario laboral.
- Asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos menores de 16 años.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

6. INFRARREPRESENTACIÓN

Objetivo: Facilitar la incorporación del sexo menos representado en puestos en los que exista un desequilibrio conforme a los criterios de la L.O 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Medida 6.1. - Facilitar la incorporación en los puestos al sexo menos representado, manteniendo siempre los criterios de selección, titulación, competencias y conocimientos requeridos para el puesto ofertado.

Medida 6.2. - Realizar las ofertas de empleo usando un lenguaje no sexista, incluyendo en la medida de lo posible imágenes, diseños o fotografías, con los que ambos sexos se puedan sentir identificados.

Medida 6.3. - Acción positiva a favor del sexo infrarrepresentado para que accedan a los puestos donde estén menos presentes.

Medida 6.4. - Ampliar fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir, al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en distintos puestos de trabajo.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

7. RETRIBUCIÓN

7.1. Resultado de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad.

En el Diagnóstico del presente Plan, negociado el seno de la Comisión Negociadora, se llevó a cabo la correspondiente auditoría retributiva, con objeto de obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de los CEE del Grupo Osga, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Contenido de la auditoría retributiva:

- Valoración de puestos de trabajo de los CEE del Grupo Osga con perspectiva de género:
 - o Definición de Factores
 - o Sistema de Valoración
 - o Análisis de Sistema de Valoración
 - o Análisis de Género del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo
 - o Determinación de los Puestos de Trabajo
 - o Puntuación de Puestos
 - o Análisis de Género de las Puntuaciones de los Puestos de Trabajo
 - o Análisis de Género de Puestos Individualizado
 - o Chequeo del Sistema de Valoración
 - o Asignación de Salarios por Puntos
 - o Datos de Salarios por Convenio
 - o Información de Salarios y Comparativa de Salarios

- Registro Retributivo
 - o Importes Efectivos Promedios, Importes Efectivos Medianas Importes Equiparados Promedios e Importes Equiparados Medianas, según:
 - Clasificación profesional aplicable a la empresa
 - Valoración de puestos de trabajo

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

- Brecha Salarial de Género
 - o Diferencia Salarial por Puestos de Trabajo
 - o Diferencia Salarial por Contrato de Trabajo

Del **resultado** de la auditoría retributiva se concluye que en los CEE del Grupo Osga se cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

La auditoría retributiva tendrá la **vigencia** del plan de igualdad.

7.2. Objetivos y medidas concretas de actuación:

Dentro de éste área de actuación se engloban las acciones encaminadas a fomentar la igualdad en las retribuciones, basada en criterios objetivos de mérito y capacidad.

Objetivo: Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de sexo, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.

Medida 7.1. - Mantener la igualdad de trato actual en la aplicación del sistema retributivo a las personas.

Medida 7.2. - Se analizarán sistemas de retribución basados en la valoración del puesto de trabajo, las competencias personales y profesionales sin discriminación alguna por razón de género.

Medida 7.3. - Realizar un estudio retributivo a los cuatro años de la firma del Plan de igualdad. Si como consecuencia del análisis del estudio se detectaran desigualdades, se propondrán acciones correctoras.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

8. PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El Grupo tiene establecido un **Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo** que regula la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras con el objetivo de prevenir y erradicar el Acoso Sexual y por razón de Sexo a cualquiera de las personas empleadas en el Grupo.

Objetivo: Prevenir y erradicar el acoso a cualquiera de las personas empleadas en el Grupo.

Las medidas para la consecución del objetivo marcado se establecen en el Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo, el cual se anexa al presente Plan.

Se procederá a la difusión del Protocolo y los canales de denuncia en todos los centros, y se promoverán acciones formativas, y de sensibilización (difusión de información, campañas, comunicados, internet, etc.) sobre los distintos tipos de acoso, dando a conocer el Protocolo y su procedimiento.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

9. PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

La violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad. Su erradicación precisa de profundos cambios sociales y de actuaciones integrales en distintos ámbitos, incluyendo el ámbito laboral.

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante:

- Sentencia condenatoria por un delito de violencia de género.
- Orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la trabajadora en situación de violencia de género.
- Informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante se encuentra en situación de violencia de género.
- También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a mujeres en situación de violencia de género de la Administración Pública competente.
- Por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos a los que puedan acceder las mujeres en situación de violencia de género.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

Objetivos: Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras en situación de violencia de género. Participar del compromiso por una sociedad en igualdad entre hombres y mujeres, respetuosa de los derechos fundamentales y libre de cualquier tipo de violencia ejercida contra la mujer.

Medida 9.1. - Generar un protocolo de acción que permita establecer los canales de comunicación entre las trabajadoras en situación de violencia de género y el Grupo Osga, y poder poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad.

Medida 9.2. - Garantizar que cualquier trabajadora en situación de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004. Art 21:

- Derecho a la reducción de la jornada laboral, con reducción proporcional del salario.
- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
- Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo de origen durante doce meses.
- Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, doce meses desde la terminación del desempleo si hubiera correspondido. Y con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.
- No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género.
- Posibilidad de suspender el contrato de trabajo por seis meses extensibles hasta dieciocho meses.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

- El despido será nulo si se produjese con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora en situación de violencia de género, de los derechos anteriormente citados.

Medida 9.3. - En aquellos casos en los que la mujer en situación de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo, la empresa dará preferencia a la trabajadora para que pueda optar o bien por continuar en su centro de trabajo, o bien por ser trasladada a otro cuando exista tal posibilidad.

Medida 9.4. - La trabajadora en situación de Violencia de Género, que esté en situación de IT, como consecuencia de una contingencia vinculada con su situación, se le complementará hasta el 100% de su salario mensual por el Grupo, mientras dure dicha situación. La trabajadora deberá comunicar y acreditarlo directamente a la empresa para que se le asigne la complementación del salario.

Medida 9.5. - Apoyar la inserción laboral de mujeres en situación de violencia de género mediante concierto con asociaciones.

Medida 9.6. - Ayuda económica a la trabajadora en situación de violencia de género para el traslado de centro o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la empresa. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza de enseres y se le abonará contra factura, con el límite de 1.000 euros y en una sola ocasión.

Medida 9.7. - Realizar campaña de Sensibilización el día internacional contra la Violencia de Género.

Medida 9.8. - Se generará un permiso retribuido de tres días para el traslado entre centros o localidad al que se refieren las medidas anteriores.

Medida 9.9. - El Grupo participará en las campañas específicas que estime oportunas en la lucha contra la violencia de género y para la eliminación de violencia contra la mujer.

Medida 9.10. - Difusión de las medidas y garantías concretas que el Grupo pone a disposición de las trabajadoras en situación de violencia de género.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

10. COMUNICACIÓN

En esta área de actuación se encuadran las acciones encaminadas a la difusión y conocimiento del contenido del Plan de Igualdad, así como de las políticas de comunicación del Grupo Osga.

Objetivo: Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación del Grupo Osga, potenciando la cultura de la igualdad y participando de la difusión del Plan de Igualdad y las medidas propuestas.

Medida 10.1. - Introducir la igualdad y diversidad en la estrategia de comunicación interna y externa.

- Utilizar los medios internos de comunicación como, tabloneros de anuncios, intranet, etc. para difundir el Plan de Igualdad, y el Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo.

Medida 10.2. - Promover y fomentar la cultura de la igualdad y diversidad a través del lenguaje y la publicación de imágenes.

- Eliminar el uso del lenguaje sexista en todos los documentos y comunicados del Grupo Osga que pudiera invisibilizar a las mujeres.
- Eliminar el uso de imágenes sexistas y/o estereotipadas.
- Fomentar el trato simétrico y equivalente entre hombres y mujeres en las fórmulas de tratamiento (designación de los cargos, clasificación y reparto de roles, listados, etc.) e impulsar el uso de los términos femeninos (directora, técnica, etc.).
- Fomentar el uso de palabras de género femenino que expresan universalidad (personas, las partes, la plantilla, etc.) y términos que representan colectivos o conceptos abstractos (la dirección, el personal directivo, la ciudadanía, etc.).
- Elaboración y difusión de una guía del lenguaje que fomente la equidad, así como la formación respecto a la utilización de un lenguaje no sexista.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

Medida 10.3. - Dar visibilidad a las campañas en las que el Grupo Osga participe y el compromiso del Grupo contra la violencia de género, y al apoyo a la inserción laboral de las mujeres en situación de violencia de género.

Medida 10.4. - Informar a las empresas colaboradoras, asociaciones empresariales, sindicatos, administraciones y entidades vinculadas con la compañía del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

MEDIDAS PRIORITARIAS

De las anteriores, se establecen como medidas prioritarias a poner en marcha durante la vigencia del Plan de Igualdad:

- **Formación:**
 - Impartir formación en igualdad de oportunidades al personal de selección, mandos intermedios y directivos, así como al resto de la plantilla.
- **Retribución:**
 - Realizar el estudio retributivo a la finalización del Plan de Igualdad de la plantilla.
- **Conciliación:**
 - Difusión de los Derechos y medidas de Conciliación y corresponsabilidad en los centros de trabajo.
 - Formación en conciliación y corresponsabilidad en la plantilla.
- **Prevención del Acoso Sexual:**
 - Difusión del Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo, y los canales de denuncia en todos los centros.
- **Violencia de Género:**
 - Difusión de los derechos laborales de las víctimas de Violencia de Género.
- **Comunicación:**
 - Difusión del Plan de Igualdad.

PLAZOS DE EJECUCIÓN DE LAS MEDIDAS, INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y MEDIOS Y RECURSOS PARA SU EJECUCIÓN

En este apartado se presentan las medidas concretas que componen este Plan de Igualdad, indicando los plazos para la ejecución de cada una de ellas y los indicadores que llevan aparejados.

Dicha información se presenta en formato cuadro de mando, con el objetivo de facilitar a posteriori la ejecución en tiempo de las medidas y el seguimiento de sus resultados, asociando cada medida a su indicador y estableciendo un periodo de tiempo propio de dicha medida para ponerla en marcha. Así mismo, de esta manera se facilita la labor de la Comisión de Seguimiento cuya composición y funcionamiento se detallan más adelante.

Además, en aras de la claridad del documento, en este mismo apartado, se indican los medios/recursos materiales y humanos que va a poner el Grupo Osga para la ejecución de cada medida. De esta manera se presentan los medios y recursos asignados a cada medida y el coste económico que supone para el Grupo la implantación de las acciones pactadas en el Plan.

Plazos de ejecución: Los plazos de ejecución se han establecido en función de la definición de la medida, la complejidad de su puesta en marcha -conforme a los trabajos de desarrollo y adaptación que se tengan que realizar internamente en el Grupo-, y el calendario de reuniones de Seguimiento establecido en el siguiente apartado. No obstante, tienen un carácter orientativo y podrán modificarse por acuerdo de las partes integrantes de la Comisión de Seguimiento.

Indicadores de seguimiento: Para el diseño de los indicadores, se han buscado los datos cuantitativos que sirvan de referente para medir el impacto de cada medida, al tiempo que sirvan como evidencia de su ejecución.

Resultados esperados: Los resultados esperados se han establecido en función de la medida, así como su complejidad para su ejecución.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

Medios y recursos para la implantación: Las cantidades indicadas en la columna “medios y recursos”, constituyen una previsión de los costes medios estimados para la vigencia del Plan, que el Grupo podrá asumir para la ejecución de cada medida, pero que, en ningún caso, deberán considerarse un presupuesto o una provisión de fondos, cuyo gasto pueda ser exigido por la Comisión de Seguimiento.

El Grupo Osga se reserva el derecho a decidir en el momento de la ejecución de cada medida, la forma y medios que resulten más eficientes económicamente.

Para el cálculo de las cantidades expresadas en el siguiente cuadro, se han tomado en consideración no solo las previsiones de gasto en materiales necesarios para la ejecución de las medidas, sino también se ha hecho una estimación del coste del tiempo de dedicación de los y las profesionales de cada departamento, responsables de la ejecución de cada medida.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo: Garantizar que las convocatorias de ingreso en el Grupo y los procesos de contratación no contienen elementos de discriminación directa o indirecta.

Nº	MEDIDA I PLAN DE IGUALDAD CEE GRUPO OSGA	CALENDARIO	INDICADOR	RESULTADOS ESPERADOS	ÁREA RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS
1.1.	Socializar con nuestras metas y valores en materia de igualdad de oportunidades a todas aquellas personas que intervienen en el proceso de selección.	Vigencia Plan	Nº de participantes formados/ Nº total plantilla que interviene en el proceso de selección	80% Participantes Formados	FORMACIÓN & IGUALDAD	Coste previsto: 1.000 €
1.2.	Establecer directrices para que las preguntas que se realizan en las entrevistas se relacionen exclusivamente con los requerimientos del puesto de trabajo y eliminar en el proceso de selección los datos relativos a la situación personal y familiar de la persona candidata.	1 Año desde la entrada en vigor del Plan	Procedimiento Interno	100% Procedimiento	SELECCIÓN & UAP	Coste previsto: 800 €
1.3.	No utilizar un lenguaje sexista ni imágenes estereotipadas en las ofertas de empleo y revisar el modelo de solicitud de empleo para comprobar si existen preguntas de carácter personal o con connotaciones sexistas.	1 Año desde la entrada en vigor del Plan	Resultados Auditorías Internas	Ausencia de No Conformidades	SELECCIÓN & UAP	Sin Coste
1.4.	Unificación de los criterios de selección, basados en principios no discriminatorios . Se reflejará expresamente por parte del Grupo el rechazo, en todo el proceso de acceso al empleo, de cualquier comportamiento que contemple discriminaciones por razones de sexo o cualquier otra circunstancia personal.	Vigencia Plan	Resultados Auditorías Internas	Ausencia de No Conformidades	SELECCIÓN & UAP	Sin Coste
1.5.	En caso de que sea una empresa externa la que seleccione al personal, Grupo Osga se asegurará de que ésta garantice el proceso de selección en igualdad de condiciones para mujeres y hombres.	Vigencia Plan	Resultados Auditorías Internas	Ausencia de No Conformidades	SELECCIÓN & UAP	Sin Coste

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

Nº	MEDIDA I PLAN DE IGUALDAD CEE GRUPO OSGA	CALENDARIO	INDICADOR	RESULTADOS ESPERADOS	ÁREA RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS
1.6.	Publicitar en las ofertas de empleo , el compromiso del Grupo sobre Igualdad de Oportunidades.	Vigencia Plan	Resultados Auditorías Internas	Ausencia de No Conformidades	SELECCIÓN & UAP	Sin Coste
1.7.	Valorar la formación en igualdad y género en los currículos para el acceso, promoción o carrera profesional.	Vigencia Plan	Procedimiento Interno	100% Procedimiento	SELECCIÓN & UAP	Sin Coste
COSTE MEDIO PREVISTO TOTAL						1.800 €

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

2. FORMACIÓN

Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones formativas y cursos que el Grupo dirija a la plantilla.

Nº	MEDIDA I PLAN DE IGUALDAD CEE GRUPO OSGA	CALENDARIO	INDICADOR	RESULTADOS ESPERADOS	ÁREA RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS
2.1.	Realizar cursos y jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigido, en primer lugar, al equipo directivo y mandos intermedios y, en segundo lugar, al resto del personal del	Vigencia Plan	Nº de participantes formados/ Nº total plantilla que interviene en el proceso de selección	80% Participantes Formados	FORMACIÓN	Gastos de formación para toda la plantilla: 3.000 € Gastos de adaptación y creación de módulos: 600 €
2.2.	Realizar cursos y/o jornadas de sensibilización en igualdad de oportunidades y reparto de responsabilidades dirigidas a las nuevas incorporaciones .	2 Años desde la entrada en vigor del Plan	Nº de participantes formados/ Nº total de nuevas incorporaciones anual	80% Participantes Formados		
2.3.	Establecer módulos de igualdad de oportunidades en otros cursos ofertados por el Grupo adaptado a las responsabilidades y funciones del colectivo que lo recibe.	2 Años desde la entrada en vigor del Plan	Nº de formaciones con módulo de igualdad incluido/ Nº total de formaciones ofertadas	25% Formaciones con módulo		
2.4.	Formación con módulos específicos en igualdad de oportunidades a directivos, mandos y responsables del área de recursos humanos y UAP que estén implicados de una manera directa en la selección contratación, formación, promoción, comunicación e información de trabajadores y trabajadoras.	Vigencia Plan	Nº de participantes formados/ Nº total de plantilla en RRHH y UAP anual	80% Participantes Formados		

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

Nº	MEDIDA I PLAN DE IGUALDAD CEE GRUPO OSGA	CALENDARIO	INDICADOR	RESULTADOS ESPERADOS	ÁREA RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS
2.5.	Revisar desde la perspectiva de género, los contenidos y materiales que se imparten en la formación interna del Grupo.	Vigencia Plan	Nº de formaciones revisadas/ Nº total de formaciones internas realizadas anual	80% Formaciones Revisadas	IGUALDAD	Sin Coste
2.6.	Se analizará en la Comisión de Seguimiento, las conclusiones de las revisiones de los contenidos en las formaciones internas del Grupo en el ámbito de igualdad y conciliación.	1 Año desde la entrada en vigor del Plan	Acta Comisión Seguimiento	Análisis Comisión Seguimiento		
COSTE MEDIO PREVISTO TOTAL						3.600 €

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

3. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo: Favorecer la igualdad efectiva en el desarrollo de la promoción profesional; la promoción de las personas a los distintos grupos profesionales, funciones y puestos de trabajo en las que se hallen infrarrepresentados y la incorporación de trabajadoras a puestos de responsabilidad.

Nº	MEDIDA I PLAN DE IGUALDAD CEE GRUPO OSGA	CALENDARIO	INDICADOR	RESULTADOS ESPERADOS	ÁREA RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS
3.1.	Elaborar un protocolo con criterios objetivos para la promoción interna del Grupo.	2 Años desde la entrada en vigor del Plan	Protocolo de Promoción Interna desarrollado	Elaboración Protocolo	IGUALDAD & SELECCIÓN	Coste previsto del desarrollo del protocolo: 800 €
3.2.	Favorecer, en igualdad de condiciones en cuanto a titulación, habilidades y conocimientos requeridos para el puesto; la promoción del género menos representado en las vacantes a cubrir.	2 Años desde la entrada en vigor del Plan	Protocolo de Promoción Interna desarrollado	Elaboración Protocolo		
3.3.	Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo y grupo profesional.	1 Año desde la entrada en vigor del Plan	Informe de promociones desagregadas por sexo y grupo profesional.	Elaboración Informe		Sin Coste
COSTE MEDIO PREVISTO TOTAL						800 €

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

4. CONDICIONES DE TRABAJO: SALUD Y BIENESTAR LABORAL

Objetivo: Mejorar la capacidad de la organización para tratar el impacto de género en la prevención de riesgos laborales, la seguridad y la salud.

Nº	MEDIDA I PLAN DE IGUALDAD CEE GRUPO OSGA	CALENDARIO	INDICADOR	RESULTADOS ESPERADOS	ÁREA RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS
4.1.	Incluir el enfoque de género en las políticas, sistemas de gestión, estrategias y actuaciones de prevención de riesgos laborales. La identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales deberá definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo para la reproducción, para las mujeres embarazadas o para las mujeres en periodo de lactancia natural y deberán establecerse las medidas preventivas necesarias para su eliminación o control bajo condiciones inocuas.	2 Años desde la entrada en vigor del Plan	Protocolo de protección de la maternidad y gestión de riesgos durante el embarazo y la lactancia natural.	Elaboración Protocolo	IGUALDAD & PRL	Coste previsto del desarrollo del protocolo: 800 €
4.2.	Difundir el protocolo de protección a la maternidad y gestión de riesgo por embarazo y lactancia natural.	2 Años desde la entrada en vigor del Plan	Nº de centros donde se ha difundido el protocolo.	80% Centros	PRL	Coste previsto del material: 200 €
4.3.	Información continua en las charlas de PRL sobre el protocolo de actuación por riesgo de embarazo.	2 Años desde la entrada en vigor del Plan	Nº de formaciones donde se incluye el protocolo	80% Formaciones		Sin Coste
COSTE MEDIO PREVISTO TOTAL						1.000 €

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

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

Objetivo: Promover una cultura que facilite la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

Nº	MEDIDA I PLAN DE IGUALDAD CEE GRUPO OSGA	CALENDARIO	INDICADOR	RESULTADOS ESPERADOS	ÁREA RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS
5.1.	Realizar campañas de sensibilización específicamente dirigidas a la plantilla sobre las medidas de conciliación existentes en el Grupo.	1 Año desde la entrada en vigor del Plan	Nº de centros donde se ha difundido la campaña.	80% Centros	IGUALDAD & COMUNICACIÓN	Coste previsto de material: 800 €
5.2.	El ejercicio de los derechos de conciliación no supondrá discriminación alguna, ni obstáculo ni impedimento en materia de formación, promoción, retribución, ni en el resto de las materias objeto del presente plan, y en todas las acciones formativas en materia de igualdad se informará a tal respecto.	1 Año desde la entrada en vigor del Plan	Nº acciones formativas con inclusión del módulo "derechos de conciliación"/ Nº acciones formativas igualdad	80% Formaciones	FORMACIÓN & IGUALDAD	Sin Coste
5.3.	Mejorar las condiciones profesionales de la plantilla a través de la implantación progresiva de medidas de conciliación . Entre ellas como primeras medidas: <ul style="list-style-type: none"> •Las reuniones de trabajo se desarrollarán, preferentemente, durante la jornada ordinaria. •Se potenciará el uso de la videoconferencia para reducir, los viajes de trabajo. 	1 Año desde la entrada en vigor del Plan	Nº de centros donde se ha difundido la campaña.	80% Centros	IGUALDAD	Sin Coste

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

Nº	MEDIDA I PLAN DE IGUALDAD CEE GRUPO OSGA	CALENDARIO	INDICADOR	RESULTADOS ESPERADOS	ÁREA RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS
5.4.	Las personas que ejerzan los permisos de maternidad, paternidad, excedencias y reducciones de jornada, estas dos últimas para el cuidado de hijos, hijas y familiares, en los términos previstos legalmente, serán objeto de llamamiento en los supuestos en los que se abra un proceso de selección, promoción o formación que les afecte profesionalmente.	Vigencia Plan	Nº de solicitudes atendidas	100% Solicitudes	IGUALDAD, SELECCIÓN & UAP	Sin Coste
5.5.	Bolsa de horas de un máximo de 20 horas anuales retribuidas por trabajador/a, no acumulables en días completos y que deberán ser, tanto solicitados con mínimo 4 días de antelación, como justificados, a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio, exclusivamente los siguientes supuestos: <ul style="list-style-type: none"> •Acompañamiento a consultas médicas de especialistas de hijos menores de 14 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia. •Acompañamiento a consultas de atención primaria para aquellos trabajadores que no dispongan de profesional sanitario fuera de su horario laboral. •Asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos menores de 16 años. 	Vigencia Plan	Nº de solicitudes atendidas	100% Solicitudes	IGUALDAD & OPERACIONES	Costes salariales en función del tiempo, a determinar en cada caso
COSTE MEDIO PREVISTO TOTAL						800 €

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

6. INFRARREPRESENTACIÓN

Objetivo: Facilitar la incorporación del sexo menos representado en puestos en los que exista un desequilibrio conforme a los criterios de la L.O 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Nº	MEDIDA I PLAN DE IGUALDAD CEE GRUPO OSGA	CALENDARIO	INDICADOR	RESULTADOS ESPERADOS	ÁREA RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS
6.1.	Facilitar la incorporación en los puestos al sexo menos representado , manteniendo siempre los criterios de selección, titulación, competencias y conocimientos requeridos para el puesto ofertado.	Vigencia Plan	Incluir el criterio en el procedimiento de selección	100% Procedimiento	SELECCIÓN & UAP	Sin Coste
6.2.	Realizar las ofertas de empleo usando un lenguaje no sexista, incluyendo en la medida de lo posible imágenes, diseños o fotografías, con los que ambos sexos se puedan sentir identificados.	Vigencia Plan	100% de las ofertas del Grupo	100% Ofertas	SELECCIÓN & UAP	Sin Coste
6.3.	Acción positiva a favor del sexo infrarrepresentado para que accedan a los puestos donde estén menos presentes.	1 Año desde la entrada en vigor del Plan	Acción positiva anual	Una Acción Anual	IGUALDAD, SELECCIÓN & UAP	Coste previsto: 1.000 €
6.4.	Ampliar fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir, al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en distintos puestos de trabajo.	Vigencia Plan	Nº de fuentes de reclutamiento anual	Un Incremento por Zona Geográfica	SELECCIÓN & UAP	Sin Coste
COSTE MEDIO PREVISTO TOTAL						1.000 €

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

7. RETRIBUCIÓN

Objetivo: Garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de sexo, verificando la aplicación del principio de equidad a idéntica responsabilidad.

Nº	MEDIDA I PLAN DE IGUALDAD CEE GRUPO OSGA	CALENDARIO	INDICADOR	RESULTADOS ESPERADOS	ÁREA RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS
7.1.	Mantener la igualdad de trato actual en la aplicación del sistema retributivo a las personas.	Vigencia Plan	Estudio Brecha Salarial	Sin Brecha	FORMACIÓN & IGUALDAD	Gastos de formación: 600 €
7.2.	Se analizarán sistemas de retribución basados en la valoración del puesto de trabajo, las competencias personales y profesionales sin discriminación alguna por razón de género.	4 Años desde la entrada en vigor del Plan	Evaluación interna	Sin Discriminación	ADMÓN PERSONAL	Sin coste
7.3.	Realizar un estudio retributivo a los cuatro años de la firma del Plan de igualdad. Si como consecuencia del análisis del estudio se detectaran desigualdades, se propondrán acciones correctoras.	4 Años desde la entrada en vigor del Plan	Informe presentado a la comisión de seguimiento	Sin Desigualdades	ADMÓN PERSONAL	Coste previsto: 1.000 €
COSTE MEDIO PREVISTO TOTAL						1.600 €

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

8. PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo: Prevenir y erradicar el acoso a cualquiera de las personas empleadas en el Grupo.

Las medidas para la consecución del objetivo marcado se establecen en el Protocolo para la Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo, el cual se anexa al presente Plan.

Se procederá a la difusión del Protocolo y los canales de denuncia en todos los centros, y se promoverán acciones formativas, y de sensibilización (difusión de información, campañas, comunicados, internet, etc.) sobre los distintos tipos de acoso, dando a conocer el Protocolo y su procedimiento. (Coste Medio Previsto Total 1.600 €).

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

9. PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL

Objetivos: Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras en situación de violencia de género. Participar del compromiso por una sociedad en igualdad entre hombres y mujeres, respetuosa de los derechos fundamentales y libre de cualquier tipo de violencia ejercida contra la mujer.

Nº	MEDIDA I PLAN DE IGUALDAD CEE GRUPO OSGA	CALENDARIO	INDICADOR	RESULTADOS ESPERADOS	ÁREA RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS
9.1.	Generar un protocolo de acción que permita establecer los canales de comunicación entre las trabajadoras en situación de violencia de género y el Grupo Osga, y poder poner en marcha las medidas necesarias garantizando los derechos de confidencialidad.	1 Año desde la entrada en vigor del Plan	Protocolo	Elaboración Protocolo	IGUALDAD	Coste previsto: 800 €
9.2.	Garantizar que cualquier trabajadora en situación de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004. Art 21	1 Año desde la entrada en vigor del Plan	Nº de acciones donde se incluye esta información	Una Acción Anual	IGUALDAD	Coste previsto para difusión: 200 €
9.3.	En aquellos casos en los que la mujer en situación de violencia de género y el supuesto agresor trabajasen en el mismo centro de trabajo, la empresa dará preferencia a la trabajadora para que pueda optar o bien por continuar en su centro de trabajo, o bien por ser trasladada a otro cuando exista tal posibilidad.	Vigencia Plan	Nº de propuestas trasladadas	100% Casos Posibles	IGUALDAD	Sin Coste

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

Nº	MEDIDA I PLAN DE IGUALDAD CEE GRUPO OSGA	CALENDARIO	INDICADOR	RESULTADOS ESPERADOS	ÁREA RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS
9.4.	La trabajadora en situación de Violencia de Género, que esté en situación de IT, como consecuencia de una contingencia vinculada con su situación, se le complementará hasta el 100% de su salario mensual por el Grupo, mientras dure dicha situación. La trabajadora deberá comunicar y acreditarlo directamente a la empresa para que se le asigne la complementación del salario.	Vigencia Plan	Nº de mujeres en situación de violencia de género que perciben complemento salarial/ Nº Total de mujeres que causan baja IT vinculada a su situación de violencia de género acreditada	100% Situaciones	IGUALDAD & ADMÓN PERSONAL	Coste previsto, a determinar según solicitudes recibidas
9.5.	Apoyar la inserción laboral de mujeres en situación de violencia de género mediante concierto con asociaciones.	Vigencia Plan	Nº de asociaciones y entidades con las que se ha colaborado	100% Zonas Geográficas	SELECCIÓN & UAP	Sin Coste
9.6.	Ayuda económica a la trabajadora en situación de violencia de género para el traslado de centro o localidad, siempre que mantenga su relación laboral con la empresa. La ayuda consistirá en abonarle los gastos de mudanza de enseres y se le abonará contra factura, con el límite de 1.000 euros y en una sola ocasión.	Vigencia Plan	Nº de mujeres en situación de violencia de género que perciben la ayuda/ Nº Total de mujeres en situación de violencia de género que causan traslado	100% Traslados	IGUALDAD & ADMÓN PERSONAL	Coste previsto, a determinar según solicitudes recibidas
9.7.	Realizar campaña de Sensibilización el día internacional contra la Violencia de Género.	1 Año desde la entrada en vigor del Plan	Nº de acciones de sensibilización realizadas el día Internacional contra la violencia de género	Una Acción Anual	COMUNICACIÓN & IGUALDAD	Coste previsto para difusión: 200 €
9.8.	Se generará un permiso retribuido de tres días para el traslado entre centros o localidad al que se refieren las medidas anteriores.	Vigencia Plan	Nº de permisos retribuidos concedidos bajo este criterio	100% Solicitudes	IGUALDAD, ADMÓN PERSONAL & OPERACIONES	Coste previsto, a determinar según solicitudes recibidas

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

Nº	MEDIDA I PLAN DE IGUALDAD CEE GRUPO OSGA	CALENDARIO	INDICADOR	RESULTADOS ESPERADOS	ÁREA RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS
9.9.	El Grupo participará en las campañas específicas que estime oportunas en la lucha contra la violencia de género y para la eliminación de violencia contra la mujer.	1 Año desde la entrada en vigor del Plan	Nº de acciones de campañas en que la empresa participe o ponga en marcha	Una Campaña Anual	COMUNICACIÓN & IGUALDAD	Sin Coste
9.10.	Difusión de las medidas y garantías concretas que el Grupo pone a disposición de las trabajadoras en situación de violencia de género.	1 Año desde la entrada en vigor del Plan	Nº de centros en los que se ha difundido	80% Centros	COMUNICACIÓN, IGUALDAD & OPERACIONES	Coste previsto para difusión: 200 €
COSTE MEDIO PREVISTO TOTAL						1.400 €

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

10. COMUNICACIÓN

Objetivo: Adoptar el enfoque de género en las políticas de comunicación del Grupo Osga, potenciando la cultura de la igualdad y participando de la difusión del Plan de Igualdad y las medidas propuestas.

Nº	MEDIDA I PLAN DE IGUALDAD CEE GRUPO OSGA	CALENDARIO	INDICADOR	RESULTADOS ESPERADOS	ÁREA RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS
10.1.	<p>Introducir la igualdad y diversidad en la estrategia de comunicación interna y externa.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Utilizar los medios internos de comunicación como, tablones de anuncios, intranet, etc. para difundir el Plan de Igualdad, y el Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual y/o por Razón de Sexo. 	1 Año desde la entrada en vigor del Plan	Nº de Acciones de formación e información	Una Acción Bimensual	IGUALDAD & COMUNICACIÓN	Coste previsto para difusión: 200 €

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

Nº	MEDIDA I PLAN DE IGUALDAD CEE GRUPO OSGA	CALENDARIO	INDICADOR	RESULTADOS ESPERADOS	ÁREA RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS
10.2.	<p>Promover y fomentar la cultura de la igualdad y diversidad a través del lenguaje y la publicación de imágenes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eliminar el uso del lenguaje sexista en todos los documentos y comunicados del Grupo Osga que pudiera invisibilizar a las mujeres. • Eliminar el uso de imágenes sexistas y/o estereotipadas. • Fomentar el trato simétrico y equivalente entre hombres y mujeres en las fórmulas de tratamiento (designación de los cargos, clasificación y reparto de roles, listados, etc.) e impulsar el uso de los términos femeninos (directora, técnica, etc.). • Fomentar el uso de palabras de género femenino que expresan universalidad (personas, las partes, la plantilla, etc.) y términos que representan colectivos o conceptos abstractos (la dirección, el personal directivo, la ciudadanía, etc.). • Elaboración y difusión de una guía del lenguaje que fomente la equidad, así como la formación respecto a la utilización de un lenguaje no sexista. 	1 Año desde la entrada en vigor del Plan	Inventario de acciones realizadas para su consecución	Elaboración Guía del Lenguaje	IGUALDAD & COMUNICACIÓN	Coste previsto para difusión: 200 €
10.3.	Dar visibilidad a las campañas en las que el Grupo Osga participe y el compromiso del Grupo contra la violencia de género, y al apoyo a la inserción laboral de las mujeres en situación de violencia de género.	1 Año desde la entrada en vigor del Plan	Nº de acciones realizadas para su difusión	Una Acción Anual	IGUALDAD & COMUNICACIÓN	Sin Coste

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

Nº	MEDIDA I PLAN DE IGUALDAD CEE GRUPO OSGA	CALENDARIO	INDICADOR	RESULTADOS ESPERADOS	ÁREA RESPONSABLE	RECURSOS Y MEDIOS
10.4.	Informar a las empresas colaboradoras, asociaciones empresariales, sindicatos, administraciones y entidades vinculadas con la compañía del compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	1 Año desde la entrada en vigor del Plan	Inventario de acciones realizadas para su difusión	Una Acción Anual	IGUALDAD & COMUNICACIÓN	Coste previsto para difusión: 200 €
COSTE MEDIO PREVISTO TOTAL						600 €

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

DESGLOSE LOS COSTES TOTALES PREVISTOS POR ÁREAS DE ACTUACIÓN PARA LA VIGENCIA DEL PLAN

ÁREAS DE ACTUACIÓN	COSTE PREVISTO TOTAL
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.800 €
FORMACIÓN	3.600 €
PROMOCIÓN PROFESIONAL	800 €
CONDICIONES DE TRABAJO: SALUD Y BIENESTAR LABORAL	1.000 €
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	800 €
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	1.000 €
RETRIBUCIÓN	1.600 €
PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	1.600 €
PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	1.400 €
COMUNICACIÓN	600 €
COSTE MEDIO PREVISTO TOTAL	14.200 €

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA

CRONOGRAMA MEDIDAS

ÁREA	MEDIDA	1º AÑO VIGENCIA	2º AÑO VIGENCIA	3º AÑO VIGENCIA	4º AÑO VIGENCIA
		ABRIL 2022-MARZO 2023	ABRIL 2023-MARZO 2024	ABRIL 2024-MARZO 2025	ABRIL 2025-MARZO 2026
1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.1.				
	1.2.				
	1.3.				
	1.4.				
	1.5.				
	1.6.				
	1.7.				
2. FORMACIÓN	2.1.				
	2.2.				
	2.3.				
	2.4.				
	2.5.				
	2.6.				
3. PROMOCIÓN PROFESIONAL	3.1.				
	3.2.				
	3.3.				
4. SALUD Y BIENESTAR LABORAL	4.1.				
	4.2.				
	4.3.				
5. VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	5.1.				
	5.2.				
	5.3.				
	5.4.				
	5.5.				
6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	6.1.				
	6.2.				
	6.3.				
	6.4.				
7. RETRIBUCIÓN	7.1.				
	7.2.				
	7.3.				
8. PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL/RAZÓN SEXO	8				
9. PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS EN SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO	9.1.				
	9.2.				
	9.3.				
	9.4.				
	9.5.				
	9.6.				
	9.7.				
	9.8.				
	9.9.				
	9.10.				
10. COMUNICACIÓN	10.1.				
	10.2.				
	10.3.				
	10.4.				

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Por cada medida del Plan se han establecido unos indicadores, el área responsable de su ejecución y un plazo medio para su implementación, tal y como ha quedado recogido en el cuadro de mando anterior.

Con carácter ordinario, la Comisión de Seguimiento se reunirá una vez al año, para revisar el cumplimiento y resultados de las medidas del Plan.

Las medidas descritas en el Plan de Igualdad estarán vigentes durante la duración del mismo.

El Grupo Osga informará anualmente mediante una Memoria de Seguimiento a la Comisión de Seguimiento sobre la evolución y el grado de cumplimiento de las medidas descritas en el Plan de Igualdad. Se indicarán las medidas completadas y cumplidas en ese año y se analizarán los resultados en relación con los datos del diagnóstico.

Calendario de actuaciones de la Comisión de Seguimiento

Abril 2022	Abril 2024	Abril 2026
Firma del Plan de Igualdad	Memoria de Evaluación Intermedia	Memoria Final y de Cierre

COMPOSICIÓN, FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE LOS CEE DEL GRUPO OSGA

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento que se reunirá al año de la firma del Plan de Igualdad y después de forma anual hasta el fin de la vigencia de este.

Composición: Dicha Comisión de Seguimiento y evaluación estará integrada, para preservar el principio de equilibrio entre las partes, por una representación de la empresa y de las personas trabajadoras de la empresa.

Funciones: Serán funciones de la Comisión de Seguimiento, las siguientes:

- Realización del seguimiento anual respecto al estado de desarrollo y ejecución de las medidas acordadas en el presente Plan de Igualdad.
- Celebración de reuniones de trabajo, pudiendo proponer ajustes al presente Plan de Igualdad, a la vista de la evolución del mismo.
- Elaboración de una evaluación parcial de un informe anual, a la vista de la evolución de los indicadores y del grado de cumplimiento de las medidas y objetivos establecidos, y una evaluación final una vez acabada la vigencia del Plan.
- Proponer las recomendaciones que se consideren oportunas en aras de intentar mejorar y facilitar la consecución de los objetivos establecidos en el presente Plan de Igualdad.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS SOBRE LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Podrá proponerse la modificación del Plan de Igualdad, cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

Resolución de conflictos o discrepancias en el seno de la Comisión de Seguimiento:

Los acuerdos tomados en el seno de la Comisión de Seguimiento requerirán del acuerdo de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En caso de desacuerdo, la Comisión podrá acudir a la Comisión paritaria del Convenio Colectivo correspondiente y, en última instancia, a los órganos de solución autónoma de conflictos.

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES – CEE GRUPO OSGA



Dña. Virginia Garres Velasco
Dirección de Personas

Dña. Paloma Luque Pérez
Técnico de Relaciones Laborales

Dña. María Coteló Balmaseda
Responsable de Selección y Formación

Dña. Iría Antuña Domínguez
Secretaría Mujer, Políticas de Igualdad y Políticas LGTBIQ de la Federación de Enseñanza de CCOO



Dña. Luz Martínez Ten
Secretaría Mujer y Políticas Sociales UGT Servicios Públicos