

PLAN DE IGUALDAD DELTA SEGURIDAD
2020- 2024

[Handwritten signature]
158648

[Handwritten signature]
UCT

[Handwritten signature]
CC 00

[Handwritten signature]
158650

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

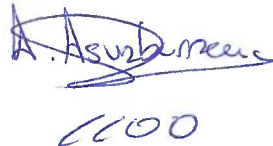
[Handwritten signature]
1

ÍNDICE

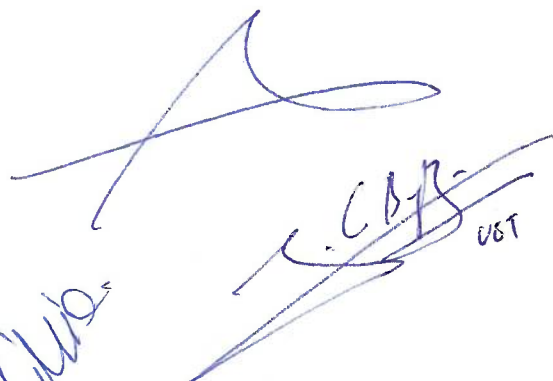
1. Introducción.....	3
2. Compromiso igualdad de oportunidades.....	4
3. Definiciones.....	5
4. Ámbito de aplicación.....	7
5. Vigencia	7
6. Fase diagnostico.....	8
7. Objetivos Generales.....	9
8. Objetivos específicos y medidas '.....	9
8.1 Selección	
8.2 Contratación	
8.3 Promoción	
8.4 Formación	
8.5 Retribución	
8.6 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	
8.7 Salud Laboral	
8.8 Comunicación	
9. Seguimiento y Evaluación	17
10. Comisión de seguridad y evaluación.....	17



C. S. O.



A. Asunta meuc
C. C. O.



C. C. O. S.
C. S. T.



1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

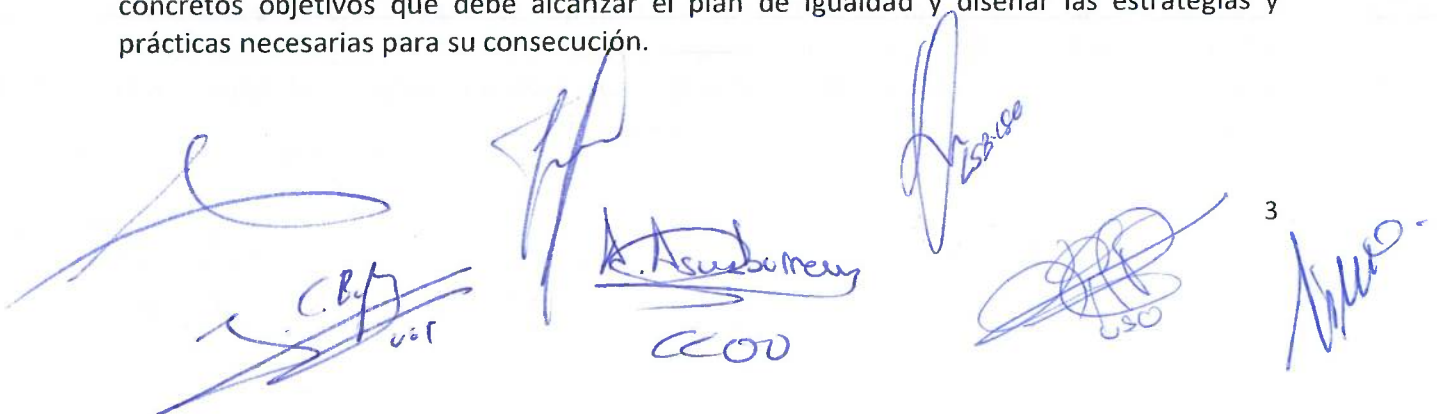
La Constitución española de 1978 establece en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El artículo 45.1º de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH), obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, para lo que deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar la discriminación entre las mujeres y hombres que conformen su plantilla.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de DELTA SEGURIDAD, S.A.U, tiene como fin dar cumplimiento a la legislación vigente, para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar todo tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Estas medidas deberán ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa. EL objetivo del mismo es no solo la consecución de los objetivos establecidos, sino implicar a toda la plantilla para alcanzarlos, creando un clima de mejora laboral, de optimización de los recursos humanos de la Empresa y de la potencialidad de los mismos, con la finalidad de convertirse en un instrumento de convivencia, productividad y mejora de la calidad de vida.

El artículo 46.1º. de la LOIEMH establece que el plan de igualdad deberá ir precedido de un “diagnóstico de situación” previo que, una vez realizado y analizado, permita fijar los concretos objetivos que debe alcanzar el plan de igualdad y diseñar las estrategias y prácticas necesarias para su consecución.



C.B.M. 2017
A. Asensio
2000
2010
2010
2010
3

Para elaborar este Plan, se ha realizado un análisis previo de la situación para establecer si se dan casos de desigualdades que requieran de una actuación con la finalidad de corregirlas. Eso incluye no solo conseguir la igualdad de trato sin discriminación por sexo, sino también la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos: acceso a la empresa, contratación y condiciones laborales, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral, la salud laboral, y todos aquellos campos que entran en el ámbito de las relaciones laborales.

2. COMPROMISO DE APLICACIÓN DE POLÍTICAS DE IGUALDAD

DELTA SEGURIDAD, S.A.U. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la LOIEMH, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Handwritten signature

Handwritten signature

A. Asurbereu
CCOO

Handwritten signature

Handwritten signature
UGT

Handwritten signature

3. DEFINICIONES

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo; y especialmente la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 LOIOEMH).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Art. 5 LOIOEMH).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 LOIOEMH)

Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1. LOIOEMH).

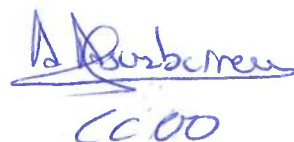
Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. LOIOEMH). En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. LOIOEMH)

Acoso Sexual y acoso por razones de sexo.


Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1 LOIOEMH)



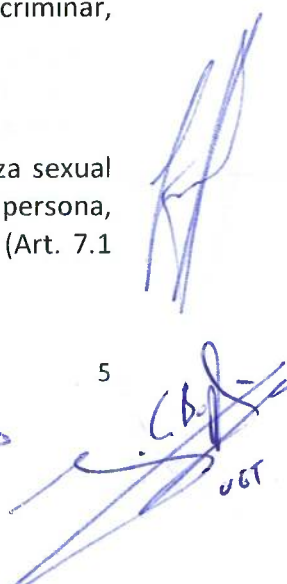
USC



CCOO



ASB-USC



5
C.B.P.
UGT

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2. LOIOEMH).

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

Discriminación por embarazo, nacimiento y/o cuidado de menor

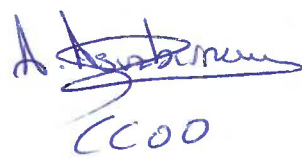
Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable hacia la mujer relacionada con el embarazo o hacia las personas trabajadoras relacionadas con el nacimiento y/o cuidados del menor.

Indemnización frente a represalias.

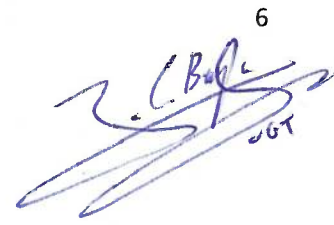
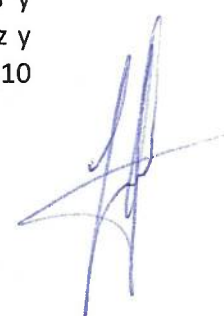
También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia demanda o recurso de cualquier tipo destinado a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 LOIOEMH).



CCOO



6
JGT

Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos han elaborado Medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto existan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el caso (Art. 11 LOIOEMH)

Tutela jurídica efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1 LOIOEMH)

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a las personas trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1. LOIOEMH)

Estereotipos de género

Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta

Igualdad efectiva

Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo.


4. AMBITO DE APLICACION

Este Plan de Igualdad es de aplicación en DELTA SEGURIDAD, S.A.U .a nivel de la Comunidad Autónoma de Euskadi; por lo tanto engloba y afecta a la totalidad de la plantilla.

Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que la Empresa durante la vigencia del presente Plan.

5. VIGENCIA

El presente plan, conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiéndose que unos objetivos podrán ser alcanzados antes



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. From left to right: a large signature, a signature with '2000' below it, a signature with '2000' below it, a signature with 'Lise' below it, and a signature with '7', 'C. Bay', and 'CCT' below it.

que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas puede ser distinta y progresiva. Se establece una vigencia de 4 años desde su firma.

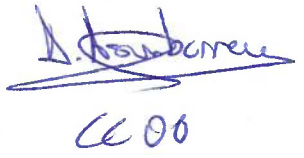
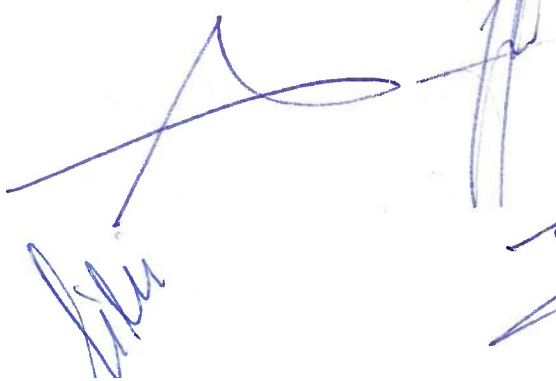
Las partes comenzarán la negociación tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan.

Hasta tanto no se acuerde un nuevo Plan, se mantendrá el contenido de éste.

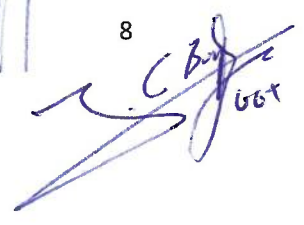
6. FASE DE DIAGNOSTICO

Para el análisis y tratamiento de los datos, se han realizado un diagnóstico de situación, en los que se han analizado por sexo los siguientes apartados.

- Análisis plantilla:
 - Total Plantilla
 - Distribución por edad
 - Antigüedad
 - Categoría profesional
- Contratación
 - Tipos de contrato y jornada
 - Antigüedad por categoría profesional
 - Causas de bajas definitivas en la empresa
- Formación
 - Horas formación Anual
 - Asistencia formación
- Conciliación vida familiar y laboral
 - Número de guardas legales y excedencias
 - Distribución de permisos por tipos


CC OO

8


C. B. G. 66T

➤ Retribución

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la Empresa se procede a definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos.

7. OBJETIVOS

El plan de igualdad de Delta tiene como objetivos generales:

- ✓ Avanzar en la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres
- ✓ Integrar la perspectiva de género en la gestión de Delta
- ✓ Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que conforman la plantilla de la Empresa.

8. OBJETIVOS ESPECIFICOS

SELECCIÓN

8.1.1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección de personal para acceder a la Empresa, eliminando los posibles casos de segregación horizontal y Vertical.

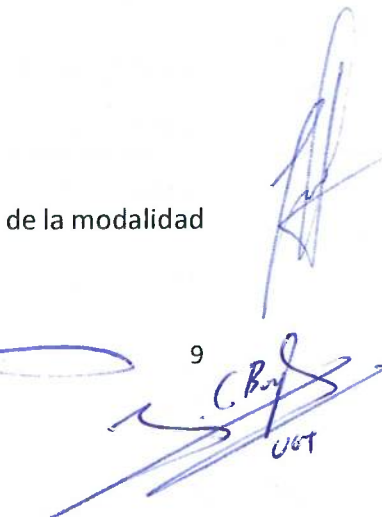
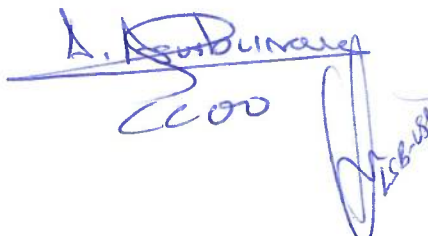
8.1.2 Utilizar en los modelos de solicitud de empleo y en las ofertas a través de otros medios un lenguaje e imágenes no sexistas para que no se dirijan exclusivamente a un género determinado.

8.1.3 Conseguir una representación lo más equilibrada posible entre hombres y mujeres en la estructura directiva y de mandos intermedios de la Empresa.

8.1.4 Establecer medidas de fomento del acceso a puestos donde existe subrepresentación

CONTRATACIÓN

8.2.1 Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación



PROMOCIÓN

8.3.1 Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con Independencia de su origen, pudieran darse en Delta.

8.3.2 Seguimiento y en su caso revisión de los criterios establecidos para la promoción interna de toda la plantilla, informando de los resultados obtenidos a la Comisión de Seguimiento.

FORMACIÓN

8.4.1 Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

RETRIBUCIÓN

8.5.1 Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

8.6.1 Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla

8.6.2 Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

8.6.3 Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad.

SALUD LABORAL

8.7.1 Introducir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.

8.7.2 Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

8.7.3 Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo así a dar mayor protección

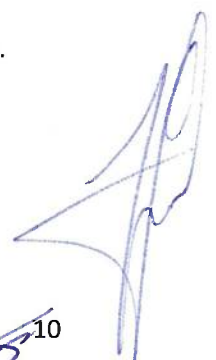
COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN



A. Aguilera
CCOO



C.B. 10
CCO



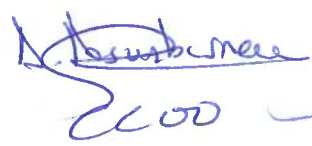
8.8.1 Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso externo como interno

SELECCIÓN

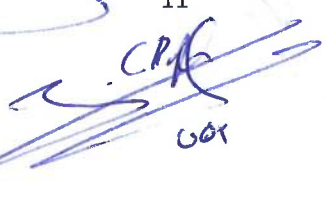
8.1.1 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección de personal para acceder a la Empresa, eliminando los posibles casos de segregación horizontal y Vertical.

8.1.2 Utilizar en los modelos de solicitud de empleo y en las ofertas a través de otros medios un lenguaje e imágenes no sexistas para que no se dirijan exclusivamente a un género determinado.

Acción/Medidas	Indicador	Responsable/Plazo
Ofertas de empleo con lenguaje e imágenes no sexistas	Todas las ofertas de empleo están registradas con lenguaje e imágenes no sexistas	Responsable selección/durante la vigencia del plan
En caso de utilizar empresas ETT o consultoría se dejará clara nuestras políticas de igualdad	Modelo de comunicación entregado a la ETT o consultoria externas para la firma del plan de igualdad	Responsable selección/durante la vigencia del plan
Garantizar la existencia de una persona responsable de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.	Nombramiento de una persona y difusión	Gerente/durante la vigencia del plan





8.1.3 Conseguir una representación lo más equilibrada posible entre hombres y mujeres en la estructura directiva y de mandos intermedios de la Empresa.

Acción/Medidas	Indicador	Responsable/Plazo
Priorizar en condiciones equivalentes de idoneidad preferencia de mujeres sobre hombres en puestos de estructura en caso de promoción	% mujeres en puestos de dirección	Responsable selección/durante la vigencia del plan

8.1.4 Establecer medidas de fomento del acceso a puestos donde existe subrepresentación

Acción/Medidas	Indicador	Responsable/Plazo
Establecer colaboraciones con entidades de formación para promover la ocupación de puestos masculinizados por mujeres vigilantes	Numero de colaboraciones con entidades de formación	Responsable selección/durante la vigencia del plan

CONTRATACIÓN

8.2.1 Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación

Acción/Medidas	Indicador	Responsable/Plazo
Aplicar discriminación positiva en la contratación de vigilantes	Número de contrataciones con esta pauta	Responsable selección/durante la vigencia del plan



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top center, a signature with 'CCOO' below it, and several other signatures at the bottom.

PROMOCIÓN

8.3.1 Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, con independencia de su origen, pudieran darse en Delta.

Acción/Medidas	Indicador	Responsable/Plazo
Desarrollar un sistema ágil de desempeño y valoración de capacidades para mantener una matriz de polivalencia exenta de género y alinearlo con el plan de formación	% personas valoradas % personas que aumentan su desempeño	Gerente- Responsable selección/durante la vigencia del plan

8.3.2 Seguimiento y en su caso revisión de los criterios establecidos para la promoción interna de toda la plantilla, informando de los resultados obtenidos a la Comisión de Seguimiento.

Acción/Medidas	Indicador	Responsable/Plazo
Mantener indicadores de ocupación segmentados por hombres y mujeres actualizados y publicados en informe ASG	Numero de ocupación registrados en informe ASG	Responsable selección/durante la vigencia del plan
Informar a la comisión de igualdad sobre las promociones realizadas en la empresa.	Información realizada	Gerente/ durante la vigencia del plan



Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'CCOO', 'C.P.S.', and '007'.

FORMACIÓN

8.4.1 Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

Acción/Medidas	Indicador	Responsable/Plazo
Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente , incluyendo el grupo de mando	% de hombres y mujeres formadas	Responsable RRHH/durante la vigencia del plan
Realizar formación específica en materia de igualdad y genero para todo el personal de estructura	Formación realizada	Responsable RRHH/2 años desde la firma del plan.

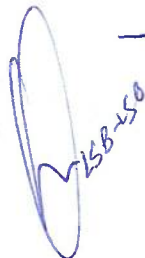
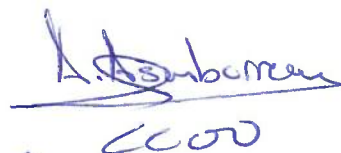
RETRIBUCIÓN

8.5.1 Realizar un seguimiento de la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

Acción/Medidas	Indicador	Responsable/Plazo
Realizar un estudio de Brecha salarial	Desarrollo de un registro de salarios.	Responsable RRHH/2 años desde la firma del plan.
Se garantiza la no discriminación en caso de maternidad, paternidad, acogimiento o riesgo por embarazo en relación al salario	No hay discriminación	Gerente/Responsable de igualdad/ durante la vigencia del plan

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

8.6.1 Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla





Acción/Medidas	Indicador	Responsable/Plazo
Comunicar los diferentes permisos y derechos a través del comité de empresa y comité de responsabilidad social	Registrado en el plan de conciliación	Responsable RRHH
Comunicar mediante indicadores en informe ASG el disfrute del plan de conciliación	Publicado en la web de la empresa	Responsable responsabilidad social
Garantiza que las personas que se acogen al plan de conciliación no ven frenado su desarrollo profesional	Nº de personas que se acogen al plan y seguimiento de sus situación	Responsable de igualdad

8.6.2 Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Acción/Medidas	Indicador	Responsable/Plazo
Mantener vivo el plan de conciliación que supera los derechos legales mediante las sugerencias e iniciativas que se trabajan en el comité de responsabilidad social	Plan de conciliación realizado	Responsable responsabilidad social

8.6.3 Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad

Acción/Medidas	Indicador	Responsable/Plazo
Realizar campaña informativa y de sensibilización dirigida especialmente a hombres sobre corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas.	Campaña realizada	Responsable igualdad/ durante la vigencia del plan
Licencia no retribuida a la pareja para acompañar a clases de preparación al parto y exámenes prenatales	Nº de solicitudes/ y nº de concedidas	Responsable RRHH/ durante la vigencia del plan.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "uso", "A. Aguabene", "CEO", "C.B.", and "68T".

SALUD LABORAL

8.7.1 Introducir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.

Acción/Medidas	Indicador	Responsable/Plazo
Incluir la dimensión de género en relación a la prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras, al desarrollar nuestro propio SP	Incluida	Responsable de prevención/ durante la vigencia del plan
Informar a la comisión de igualdad sobre la siniestralidad profesional disgregada por sexo	Comisión informada en las reuniones	Responsable de prevención/ durante la vigencia del plan

8.7.2 Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.

Acción/Medidas	Indicador	Responsable/Plazo
Difundir el procedimiento de acoso a todos los niveles	Incluido en la formación anual	Responsable de RRHH/durante la vigencia del plan

8.7.3 Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo así a dar mayor protección.

Acción/Medidas	Indicador	Responsable/Plazo
Realizar un protocolo específico en violencia de género	Realización del protocolo	Responsable de igualdad/ dos años después de la firma del plan
Incluir en el plan de acción social al colectivo de mujeres víctimas de violencia de género para realizar aportaciones	Euros aportados	Responsable comité de responsabilidad social

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "UNO", "A. As...", "152-150", "C.B.", and "16".

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

8.8.1 Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso externo como interno

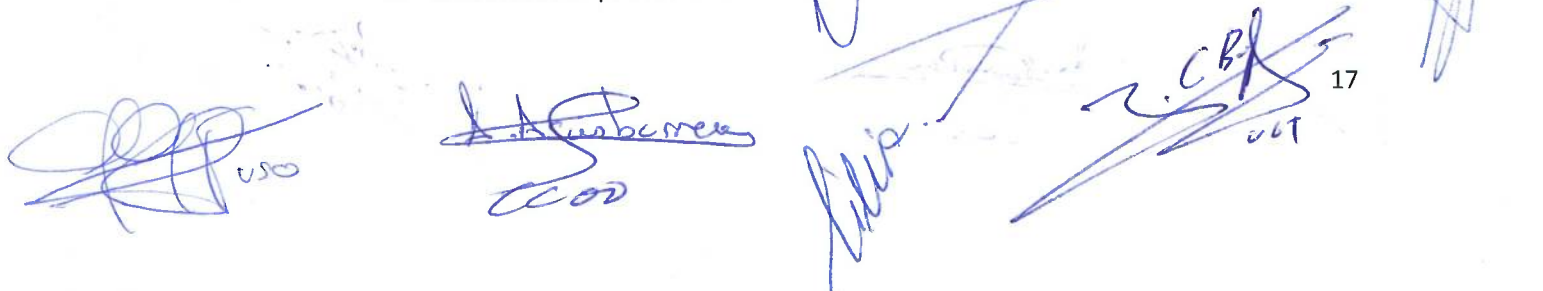
Acción/Medidas	Indicador	Responsable/Plazo
Revisar el uso de lenguaje no sexista en todos los documentos internos y externos para formalizarlo en toda comunicación escrita de la organización: correos electrónicos, informes, folletos, carteles, página web, entre otros	Nº de medios revisados. Modificaciones realizadas	Responsable comunicación interna/ durante la vigencia del plan
Revisar el uso de imágenes no sexistas en los folletos, página web, cartelería de la empresa, etc...para garantizar que quedan representados visualmente ambos sexos y que no existen imágenes estereotipadas de puestos feminizados/masculinizados.	Nº de medios revisados. Modificaciones realizadas	Responsable comunicación interna/ durante la vigencia del plan

8.- MEDIOS Y RECURSOS (presupuesto)

El presente presupuesto contempla los recursos materiales y humanos previstos por la empresa para el Plan de Igualdad.

La empresa estima un presupuesto anual de 4.500€, para cada uno de los años de vigencia del plan, a distribuir conforme a las necesidades surgidas en cada uno de los periodos entre las siguientes partidas.

1. Acceso y selección.
2. Contratación.
3. Clasificación profesional.



4. Formación.
5. Promoción profesional.
6. Condiciones de trabajo.
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
8. Retribuciones, incluida la auditoría salarial entre hombres y mujeres.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. Comunicación.

Estos recursos contemplan las principales medidas cuyas partidas principales serán: consultoría externa, horas internas, reuniones semestrales, formación anual, edición, comunicación, así como otros extraordinarios

Destacar que cada medida de los diferentes objetivos redactados en este plan, ya reflejan las personas responsables de las mismas.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en particular:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ello.
- Aportar la información estadística solicitada, en los parámetros establecidos en los criterios de seguimiento para cada una de las medidas.

Serán por cuenta de la Empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión, en caso de ser necesarios.

Las horas de reunión serán remuneradas y no computables dentro del crédito horario de la representación de las personas trabajadoras

La persona designada como Agente de Igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

9.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la LOIEMH establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución; así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación es independiente a la obligación prevista para la Empresa en el artículo 47 de la mencionada ley y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos; de la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la Empresa del derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres; entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y en su caso sobre medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y sobre la aplicación del Plan de Igualdad.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el Plan de Igualdad de DELTA SEGURIDAD, S.A.U. permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación.

El seguimiento se realizará de forma programada regularmente y facilitará información.

Los resultados del seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

10.- COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

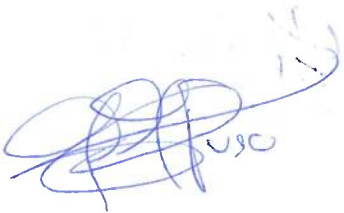
El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la comisión de seguimiento y evaluación que se conformará nada más aprobarse el presente plan por la comisión negociadora.

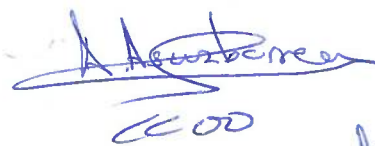
Esta nueva comisión de seguimiento se conformará por personas trabajadoras de la organización manteniendo la paridad e igualdad en número de las personas representantes de parte social y de la patronal y quedará aprobada en el acta de aprobación del presente plan de igualdad.


La finalidad será interpretar el contenido del Plan y evaluar al grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas, anualmente.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará dentro de los quince días naturales siguientes a la firma del Plan. Se deberá garantizar una paridad entre

 508-108

 PUSC

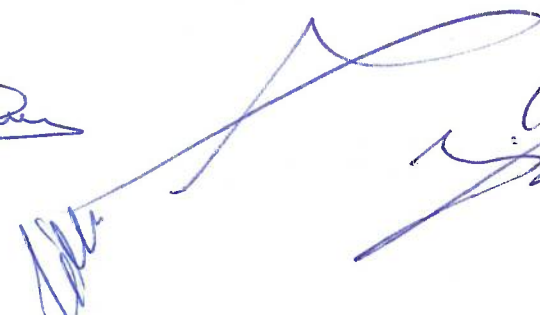
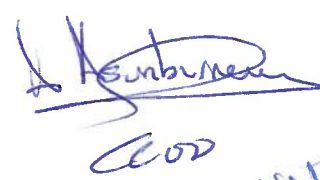
 COO

 C. B. J. 067

la representación empresarial y representación social. Igualmente podrán asistir las personas que la Dirección de Recursos Humanos considere de interés para tratar algún tema específico en materia de igualdad.

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas con facultades deliberativas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la Empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo si fuera el caso medidas correctoras.
- Realizará también funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean de competencia de esta Atribuciones generales de la Comisión
- Interpretación del Plan de Igualdad. Seguimiento de su ejecución.
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento anual de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.
- Atribuciones específicas de la Comisión Y Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha con el Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan pueda ajustarse a sus objetivos.



- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la Empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla y por último, de la eficiencia del mismo.

Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:

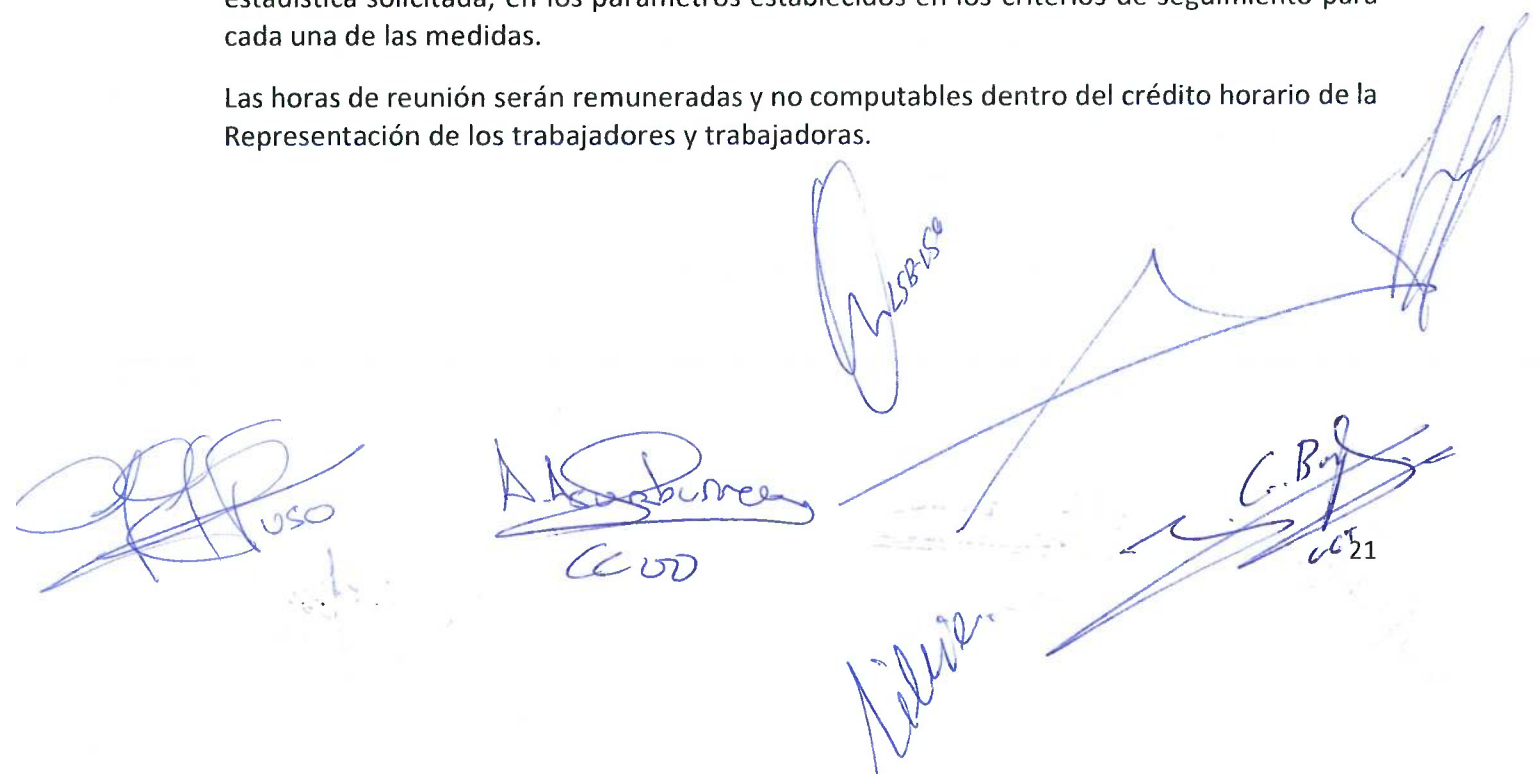
- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de las posibles acciones futuras.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- La reducción de los desequilibrios en la presencia y participación de mujeres " hombres.

Funcionamiento La Comisión se reunirá anualmente con carácter ordinario a contar desde la firma del Plan; pudiéndose reunir con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación con una antelación de 20 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

Dichas reuniones de carácter extraordinario se celebrará dentro de un plazo máximo de 20 días naturales a contar desde la fecha de la recepción de la comunicación.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en particular: Lugar adecuado para celebrar las reuniones, Material preciso para ello. Aportar la información estadística solicitada, en los parámetros establecidos en los criterios de seguimiento para cada una de las medidas.

Las horas de reunión serán remuneradas y no computables dentro del crédito horario de la Representación de los trabajadores y trabajadoras.



Handwritten signatures in blue ink, including names like 'USO', 'C. B...', and 'C. B...', along with a large signature on the right side.

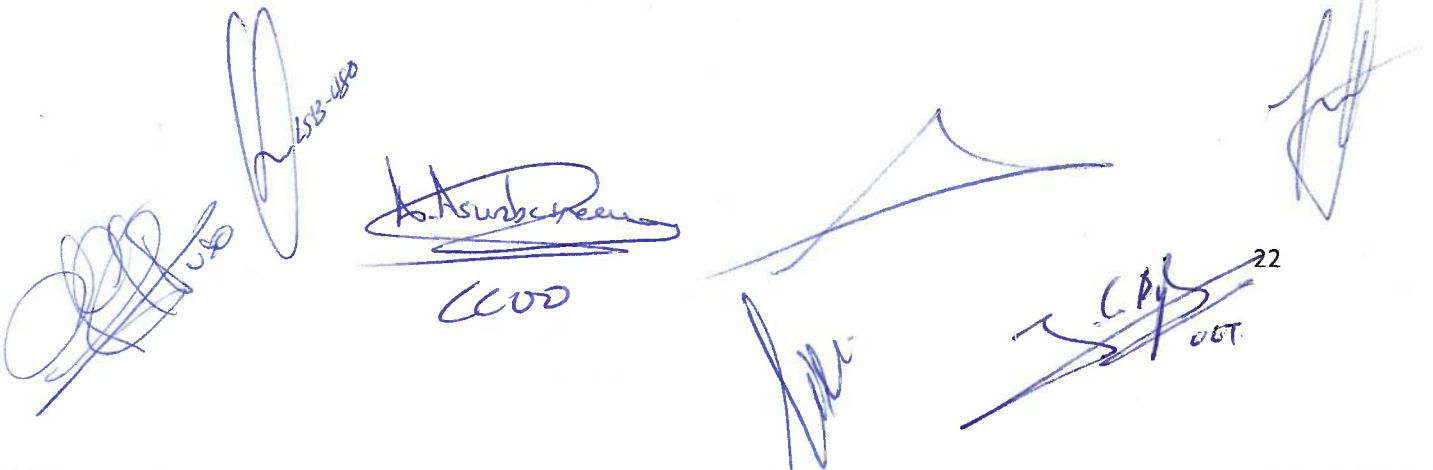
11 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Cuando se den modificaciones respecto al plan de igualdad de cualquier índole no recogidas en el seguimiento descrito y cuando la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación como pueden ser entre otros:

- Crecimiento rápido de trabajadores que modifiquen el diagnóstico inicial (brecha salarial, % masculinizado-feminizado, nuevos puestos de trabajo...) y el presupuesto inicial
- Incorporación de mujeres, o de situación de violencia de género activa
- Propuestas de modificación o mejora de los informes de seguimiento periódicos que incluyan análisis y valoración de ejecución
- Variaciones en el cronograma establecido, necesarias para cumplirlo actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad
- Modificaciones planteadas una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, y que al comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio se produzcan desviaciones, más o menos importantes.
- Otras modificaciones propuestas por cualquier grupo de interés

La sistemática de aprobación de las mismas será la siguiente

- En reunión de seguimiento tanto ordinaria como extraordinaria se presentarán las modificaciones, causa y consecuencia para que la comisión de seguimiento y la comisión negociadora las apruebe
- Una vez aprobadas quedará constancia de ellas en el acta de seguimiento correspondiente
- El plan de igualdad será identificado con nueva fecha y estado de revisión
- Se realizará las acciones formativas e informativas necesarias para la comunicación de las modificaciones con el fin de que se garantice su implantación
- Se actualizará donde se encuentre publicado (web...)



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'CCOO' below it, a signature with 'CPD' and 'OCT.' below it, and a signature on the right.