

PLAN DE IGUALDAD

PLAN DE IGUALDAD

DATOS IDENTIFICATIVOS

Empresa: NUEVO HOGAR BETANIA

Domicilio: AVDA. MENÉNDEZ PELAYO, 152, C.P.: 11300 LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN (CÁDIZ)

ÚLTIMA MODIFICACIÓN	FECHA
Revisión inicial	26/05/2025
Reunión de diagnóstico	04/06/2025
Reunión de aprobación	17/6/2025

ÍNDICE

1. PREÁMBULO.	4
2. INTERPRETACIÓN DE PRINCIPIOS.	6
3. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.	7
4. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL DE APLICACIÓN.	8
5. ÁMBITO TEMPORAL.	9
6. DIAGNÓSTICO.	10
7. OBJETIVOS	11
8. MEDIDAS DE IGUALDAD	12
9. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	12
10. EVALUACIÓN Y REVISIÓN	15
11. CALENDARIO DE ACTUACIONES	17
12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	17
11. ANEXOS.	19

1. PREÁMBULO.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Es un principio reconocido universalmente, consagrado en todos los textos internacionales sobre Derechos Humanos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad. Tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la obligación se ha ampliado a empresas a partir de 50 personas trabajadoras. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad, cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. Respecto a la igualdad retributiva se tiene en consideración el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El pasado 26 de mayo de 2025 fue constituida en NUEVO HOGAR BETANIA la Comisión Negociadora de este Plan de Igualdad.

Por ello, y con el fin de dar cumplimiento a lo acordado en la mencionada fecha, NUEVO HOGAR BETANIA, ha decidido poner en marcha la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades. El procedimiento de negociación comenzó el 26 de mayo de 2025 y finalizó el 17 de junio de 2025 con la Constitución de la Comisión negociadora.

El plan se concierta entre dos partes, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

La Comisión Negociadora queda constituida con los siguientes componentes:

PARTE EMPRESARIAL	REPRESENTANTES TRABAJADORAS/ES	REPRESENTACIÓN SINDICAL
M.ª del Carmen Martínez Marín Responsable de Administración	María Isabel Lozano Cáceres Trabajadora Social	Cristina Merino González Representante de los trabajadores de UGT
Estrella Romero Martín Subdirectora	David Ortiz Butrón Educador Social	Azucena Morales Berdón Agente de igualdad de UGT (Sindicato UGT FSPA)
	Sheila Lamarca Puyol	

	Psicóloga	
--	-----------	--

El presente Plan está formado por un conjunto de medidas que real y efectivamente previenen cualquier discriminación por razón de sexo y permiten lograr los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Consecuentemente, el Plan de Igualdad va a formar parte de la normativa interna para promover la presencia de la mujer en todos los niveles de su organización, potenciar medidas que favorezcan la conciliación con la vida personal y familiar y, por último, afrontar con plenas garantías cualquier incidente que pueda derivarse por acoso sexual o por razón de sexo.

2. INTERPRETACIÓN DE PRINCIPIOS.

A los efectos de interpretación de este Plan, se entenderá por:

- Principio de igualdad, la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Se considera que dicho principio se cumple cuando exista una composición equilibrada de la plantilla, ello en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la Ley [... en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%]
- Discriminación directa, 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.
- Discriminación indirecta, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- Acciones positivas, medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- 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, ofensivo, hostil o humillante.
- 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 u ofensivo.
- Discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad constituirá una discriminación directa por razón de sexo.

3. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.

NUEVO HOGAR BETANIA 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 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, 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, 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 en el Plan de Igualdad se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, 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.

En aras de fomentar la comunicación y transparencia a este respecto, se divulgarán todas las decisiones que se adopten en materia de igualdad y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

FIRMADO POR LA DIRECCIÓN

FECHA Y LUGAR

La Línea de la concepción 17 de junio de 2025.

4. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL DE APLICACIÓN.

El presente Plan de Igualdad se aplica a todos los centros de trabajo de la empresa NUEVO HOGAR BETANIA y a todo el personal en plantilla cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos, contratos fijos discontinuos y con contratos de duración determinada, rigiéndose por el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024.

Los centros de trabajo de la empresa que se incluyen en el presente plan son los siguientes:

SEDES		
ANDALUCÍA		
CÁDIZ	Calle Fermín Salvochea, 5 Local Bajo	4
LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN	Calle Gibraltar 152	45
	Avda. Del Ejército 19	5
	Pasaje De La Noria 6, Bajo C	3
	Calle Padre Pandelo 26	1
	Avda. Menéndez Pelayo 168 A	2
	Calle Marbella,10	1
	Avda. De La Palma Sin Número	2
	Avda. Menéndez Pelayo 113	1
ALGECIRAS	Calle Emilio Castelar, 13	5
	Calle Emilio Castelar, 39-41	4
	Calle Juan Morrison, 11, 1ºb	2
SAN ROQUE	Calle Herrería, 30	2
MÁLAGA	Calle Navarro Ledesma 166, Blq. 9, 3ªa	3
	Calle Tamayo Y Baus 35, 1c	3
	Calle Dos Aceras, 20 3b	1
	Calle Martínez De La Rosa 64	5
	Calle Valle De Abdalajis, 23, Drch. 1º Puerta 2	2
	Calle Domingo Lozano, 62, 2d	2
ESTEPONA	Avd. Andalucía, 45	2
SEVILLA	Calle Binéfar, 2b, 5b	2

	Calle López De Gomara, 41, Bajo 2	3
	Calle Alejandro Collantes, 9b	4
	Avd. Santa Cecilia 11, 1a	1
	Calle Baltasar Gracián, 7, 1a	1
	Calle Claudio Coello, 31 Local B	5
	Calle Soria, 18, P-12	1
	Calle Goya 57	4
HUELVA	Calle Docampo 1, 3º Izq	1
	Calle Alonso Sánchez, 1	4
CANARIAS		
TENERIFE	Carretera General Del Norte, Nº35 A-1, 38360 El Sauzal	4
COMUNIDAD DE MADRID		
MADRID	Calle Magnesia, 10, 1a	1
	Calle María Odiaga, 10, Bajo 10	1
	Calle Vicente Carballal 15, 1ºb	1
	Calle Estefanita 54	1
	Calle Monte Perdido, 45 Vallecas	3
COMUNIDAD VALENCIANA		
UTIEL	Calle Real 47	5
PAIPORTA	Carrer San Ramón, 30	3
ALGEMESÍ	Cardenal Cisneros, 1	4

5. ÁMBITO TEMPORAL.

Este Plan de Igualdad entrará en vigor a la firma del acta de aprobación de este el 17 de junio de 2025 y se establece un plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad de 4 años, hasta el 16 de junio de 2029, pudiéndose revisar antes cuando las circunstancias lo requieran o cuando así se decida en el seno de la Comisión negociadora.

6. DIAGNÓSTICO.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en colaboración con el asesor externo (QuirónPrevención) y los Departamentos de Administración y RR.HH. en cumplimiento de lo previsto en la norma realizó un diagnóstico de situación para conocer de este modo la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

En concreto, han sido objeto de análisis las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial entre mujeres y hombres)
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Personas trans
- Violencia de género
- Lenguaje y comunicación
- Salud laboral desde la perspectiva de género

En el anexo III se puede ver el contenido resultante del informe de diagnóstico y en el anexo IV el detalle de la Encuesta de igualdad a los trabajadores y trabajadoras.

En base a los resultados obtenidos del informe de diagnóstico, encuestas a las trabajadoras y trabajadores, reuniones con las personas interlocutoras de la asociación NUEVO HOGAR BETANIA y de la representación legal de las personas trabajadoras y tras conocer la situación real de la empresa en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres será necesario introducir mejoras sobre las siguientes materias de las analizadas:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial entre mujeres y hombres)
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Personas trans
- Violencia de género
- Lenguaje y comunicación no sexista
- Salud laboral desde la perspectiva de género

7. OBJETIVOS

El presente Plan de Igualdad se aplica a todo el personal en plantilla y que se rige por el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024.

Los objetivos generales establecidos en el seno de esta Comisión serán los siguientes:

- a) Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales para las trabajadoras y trabajadores en el empleo, selección, clasificación profesional, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo, así como en materias de conciliación, comunicación, salud laboral de la plantilla, prevención de riesgos y del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- b) Garantizar el acceso a la formación profesional en las mismas condiciones a todas las trabajadoras y trabajadores de la empresa.
- c) Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna, selección y contratación con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer y el hombre en la plantilla.
- d) Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de los permisos por nacimiento, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- e) Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando procedimientos específicos en materia de prevención sobre el acoso moral o por razón de sexo y sexual en el trabajo.
- f) Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la empresa.
- g) Fomentar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.

Los objetivos específicos establecidos en el seno de esta Comisión serán los siguientes:

- 1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.
- 2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.
- 3. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de contratación.
- 4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.
- 5. Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.
- 6. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- 7. Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todas las personas trabajadoras.
- 8. Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.

9. Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.
10. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.
11. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
12. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
14. Personas trans. Medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas trans.
15. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista. Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representada la totalidad de las personas que forman parte de la organización.
16. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.
17. Salud laboral desde la perspectiva de género. Seguridad, salud laboral y equipamientos. Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales.

8. MEDIDAS DE IGUALDAD

En el anexo V se detallan las medidas para cada uno de los objetivos planteados, indicando la medida concreta, plazo de ejecución, recursos e indicadores que permiten determinar la evolución de cada medida.

9. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Las partes entienden que su contenido deberá ser desarrollado en el transcurso de los 4 años de vigencia del plan. Sin embargo, las medidas orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo deberán ser programadas en el tiempo para su ejecución.

9.1. SISTEMA DE SEGUIMIENTO

Se crea una Comisión de seguimiento que es la propia Comisión negociadora, que será la encargada de la vigilancia y seguimiento del plan, y evidenciará el nivel de ejecución e implantación de este comprobando el nº total de medidas implantadas en la empresa siguiendo lo establecido en el ANEXO V de Medidas, seguimiento y evaluación.

El seguimiento se realizará de manera anual el último trimestre del año, elaborando un informe de este seguimiento. De la elaboración de este informe se encargará la Comisión de

Seguimiento, pudiendo, si lo considera oportuno, contratar los servicios de agentes externos especializados para su realización.

9.2. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se conforma la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en NUEVO HOGAR BETANIA de forma paritaria entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras.

Se crea una Comisión de seguimiento y evaluación que es la propia Comisión negociadora, que será la encargada de la vigilancia y seguimiento del plan, y evidenciará el nivel de ejecución de este comprobando el nº total de medidas implantadas en la empresa.

El régimen de funcionamiento de la Comisión de seguimiento y evaluación se rige por el régimen de funcionamiento de la Comisión negociadora. La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad permanecerá activa durante la vigencia del presente plan, manteniendo reuniones periódicas y efectuando un seguimiento de la puesta en marcha de las medidas acordadas.

Componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación que son los mismos que los de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:

PARTE EMPRESARIAL	REPRESENTANTES TRABAJADORAS/ES	REPRESENTACIÓN SINDICAL
M.ª del Carmen Martínez Marín Responsable de Administración	María Isabel Lozano Cáceres Trabajadora Social	Cristina Merino González Asesora de UGT
Estrella Romero Martín Subdirectora	David Ortiz Butrón Educador Social	Azucena Morales Berdón Agente de igualdad de UGT (Sindicato UGT FSPA)
	Sheila Lamarca Puyol Psicóloga	

Las funciones de la Comisión de seguimiento y evaluación del plan son las siguientes:

- Vigilancia y seguimiento del plan, evidenciando el nivel de ejecución de este comprobando el nº total de medidas implantadas en la empresa y su nivel de implantación.
- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones.
- Supervisión de la ejecución del Plan.

- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.

9.2.1. Régimen de funcionamiento de la Comisión seguimiento y evaluación:

Reuniones de la Comisión Seguimiento y Evaluación

La Comisión de seguimiento y evaluación se reunirá para elaborar los seguimientos y evaluaciones planificadas en las siguientes fechas, elaborando un documento de cada seguimiento y/o evaluación:

- Seguimiento de las medidas implantadas: se realizará el primer trimestre del año 2026 y 2028
- Evaluación Intermedia: Prevista para el primer trimestre del año 2027
- Evaluación final: Prevista para el primer trimestre del año 2029

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Adopción de Acuerdos.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Seguimiento y Evaluación podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que podrán intervenir con voz, pero sin voto.

9.2.2. Confidencialidad.

Las personas que integran la Comisión Seguimiento, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

10. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El plan tiene un periodo de vigencia de 4 años que va desde el 17 de junio de 2025 al 16 de junio de 2029.

Se realizará una evaluación intermedia y otra al final del periodo de los 4 años de vigencia del plan, con las fechas acordadas en la Comisión de seguimiento:

- Evaluación Intermedia: Prevista para el primer trimestre del año 2027
- Evaluación final: Prevista para el primer trimestre del año 2029

El informe de la evaluación intermedia y final será elaborado por la Comisión de Seguimiento, pudiendo, si lo considera oportuno, contratar los servicios de agentes externos especializados para su realización.

El informe de evaluación se articulará en torno a tres ejes de análisis: evaluación de los resultados, evaluación del proceso y evaluación de impacto. Con el proceso de evaluación se trata de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

A continuación, se detalla el impacto que podría suponer la adopción prevista de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad tras su evaluación:

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
- Disminución de segregación vertical
- Disminución de segregación horizontal
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades
- Cambios en la cultura de la empresa
- Cambios en la imagen de la empresa
- Mejora de las condiciones de trabajo
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades

Detalle de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad que han de alcanzarse:

1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.
3. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de contratación.

4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.
5. Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.
6. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
7. Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todas las personas trabajadoras.
8. Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.
9. Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.
10. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.
11. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
12. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
14. Personas trans. Medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas trans.
15. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista. Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representada la totalidad de las personas que forman parte de la organización.
16. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.
17. Salud laboral desde la perspectiva de género. Seguridad, salud laboral y equipamientos. Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales.

11. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Las partes entienden que su contenido deberá ser desarrollado en el transcurso de los 4 años de vigencia del plan. Sin embargo, las medidas orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo deberán ser programadas en el tiempo para su ejecución.

El calendario de actuaciones previstas es el siguiente:

- Planificación e implantación de las medidas durante los cuatro años de vigencia del plan, desde 17 de junio de 2025 al 16 de junio de 2029. Seguimiento de las medidas implantadas: se realizará el primer trimestre del año 2026 y 2028
- Evaluación Intermedia: Prevista para el primer trimestre del año 2027
- Evaluación final: Prevista para el primer trimestre del año 2029

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El presente procedimiento describe las circunstancias que pueden requerir modificaciones en el plan de igualdad y como proceder a modificarlo, así como el procedimiento a seguir para solventar discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad.

El procedimiento de modificación del plan de igualdad, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el plan de igualdad se revisará y se modificará, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los puntos 9 y 10 del presente informe.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- 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 a la empresa 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.

En caso de aparición de posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad se iniciará un proceso de consultas. La comisión de seguimiento convocará en reunión extraordinaria. Cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión de seguimiento, que dispondrá de un plazo máximo de

15 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. En caso de no alcanzar acuerdo, si así se acuerda someterá la cuestión, a una mediación, e incluso, llegado el caso, a un arbitraje.

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

Las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento durante el proceso de aplicación y seguimiento del plan que se detallan en el punto 9, las evaluaciones del plan que se detallan en el punto 10, junto con el calendario de actuaciones detallado en el punto 11 del presente informe se convierten en la piedra angular en el proceso de toma de datos para analizar evolución del plan y la necesidad de su posible modificación, para garantizar de este modo un adecuado control y seguimiento del plan. Del mismo modo además de las reuniones ordinarias la Comisión de Seguimiento o la Comisión negociadora, podrán convocar reuniones extraordinarias para tratar cualquier aspecto indicado anteriormente, en cualquier momento del proceso de vigencia del plan de igualdad.

La Comisión de seguimiento se reunirá periódicamente de acuerdo con lo indicado en su reglamento y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo hagan necesario, a petición fundamentada de cualquiera de las partes. Las sesiones extraordinarias se convocarán al menos con una antelación de cuarenta y ocho horas. La convocatoria de la sesión se hará llegar a los miembros a través del correo electrónico institucional.

En todo el proceso de negociación y en concreto en casos de discrepancias, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora o comisión de seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda.

En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su archivo y en caso de mediación, para su posterior remisión a los órganos de solución autónoma de conflictos.

11. ANEXOS.

11.1. ANEXO I. NORMATIVA VIGENTE EN IGUALDAD DE GÉNERO

- LEY ORGÁNICA 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- LEY 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- REAL DECRETO 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- REAL DECRETO Legislativo 2/2015 de 23 de octubre que aprueba el texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores.
- REAL DECRETO Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.
- REAL DECRETO Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- REAL DECRETO Legislativo 5/2000 de 4 de agosto que aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- LEY 2/2008 de 23 de diciembre de Presupuestos generales del Estado de 2009.
- REAL DECRETO -LEY 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- REAL DECRETO 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+.
- Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024.

11.2. ANEXO II. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL

La empresa dispone de protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral actualizado en fecha febrero 2025.

En el marco del compromiso de Betania con la igualdad y la prevención de cualquier forma de violencia o discriminación en el entorno laboral, la entidad ha implementado un Protocolo específico para prevenir y actuar frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral. Este protocolo constituye una herramienta esencial para garantizar un entorno seguro, respetuoso e inclusivo para toda la plantilla, personas en formación, colaboradoras, voluntariado y residentes.

Este documento se fundamenta en un amplio marco legal que incluye la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres; la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, sobre planes de igualdad; la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales; y el Código Penal en lo relativo a los delitos contra la libertad sexual y la integridad moral. Además, se apoya en normativa internacional como los convenios de la OIT (nº 111 y 190), la CEDAW, las directivas europeas en materia de igualdad y el Convenio de Estambul.

El protocolo establece una política de tolerancia cero frente a cualquier conducta constitutiva de acoso o violencia sexual, incluyendo aquellas que se manifiestan en entornos digitales (ciberacoso). Define claramente qué se considera acoso sexual y por razón de sexo, tipificando ejemplos de conductas verbales, físicas, visuales o digitales, e incorpora el concepto de acoso "quid pro quo" y acoso ambiental. Además, contempla otras formas de hostigamiento que, sin constituir delito, pueden vulnerar la dignidad personal o profesional.

La actuación ante una denuncia contempla un procedimiento interno confidencial, rápido y garantista, estructurado en una fase preliminar informal y, si fuera necesario, un expediente informativo instruido por una comisión imparcial, con posibilidad de asesoría externa especializada. Las víctimas son protegidas desde el primer momento con medidas cautelares adecuadas, sin que se les imponga cambios de puesto o condiciones laborales. Asimismo, se prevé la aplicación de sanciones proporcionales que pueden llegar al despido disciplinario de la persona agresora.

El protocolo garantiza el respeto a la intimidad, la presunción de inocencia, la no revictimización y la confidencialidad en todas las fases del procedimiento, y prevé un seguimiento posterior para evaluar la eficacia de las medidas adoptadas.

Finalmente, este documento se integra en el Plan de Igualdad y tiene vigencia equivalente a la del mismo, estando sujeto a revisión en caso de cambios sustanciales, incidentes o requerimientos legales. Su existencia refuerza el compromiso institucional de Betania con la erradicación de toda forma de violencia o discriminación, fortaleciendo así una cultura organizativa basada en el respeto, la equidad y los derechos fundamentales.

11.3. ANEXO III. PLAN DE FORMACIÓN INTERNO.

La entidad dispone de un sistema estructurado de formación interna orientado al desarrollo competencial y técnico de toda la plantilla, garantizando el acceso en condiciones de igualdad. Dicho sistema contempla una distribución de las acciones formativas tanto en horario laboral como fuera de este, con el objetivo de facilitar la participación de las personas trabajadoras en función de sus responsabilidades y disponibilidad.

Las actividades formativas se imparten preferentemente en modalidad online, lo que permite una mayor flexibilidad, accesibilidad geográfica y conciliación entre la vida laboral, personal y familiar. Para asegurar la difusión efectiva y transparente de la oferta formativa, las convocatorias y contenidos se publicitan a través de los canales oficiales de comunicación interna de la entidad, especialmente mediante la plataforma SAGE, accesible a todas las personas que forman parte de la organización.

11.4. ANEXO IV. INFORME DE DIAGNÓSTICO.

Se indica a continuación un resumen de los principales resultados del informe de diagnóstico, el cual constituye el documento base del trabajo a realizar el Plan de Igualdad. Va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El diagnóstico permite obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

METODOLOGÍA

Se incluye la referencia del proceso de elaboración del diagnóstico mencionando:

- Metodología y herramientas utilizadas

Se ha recabado información cuantitativa solicitada a la empresa y a la Comisión, e información cualitativa mediante entrevistas a los representantes de la empresa y a los representantes de las personas trabajadoras/enlaces sindicales. Del mismo modo las personas trabajadoras cumplimentaron un cuestionario para obtener información de su percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

La metodología utilizada cumple con lo indicado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en su desarrollo reglamentario posterior:

- o REAL DECRETO -LEY 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- REAL DECRETO 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos solicitados corresponden al año natural de 2025 (de enero a diciembre de 2025).
- Fecha de recogida de la información

Solicitud de datos cuantitativos: 12 de mayo de 2025

Entrevista con la empresa: 26 de mayo de 2025

Entrevista con la representación legal de las personas trabajadoras: 26 de mayo de 2025
- Fecha de realización del diagnóstico

Se entrega borrador del diagnóstico el 04 de junio de 2025 y la comisión negociadora lo revisa y elabora el 06 de junio de 2025.
- Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración:

Por parte de QUIRÓNPREVENCIÓN:
 - M.ª del Carmen Nuche Benito, técnico de prevención.
Por parte de la Empresa:
 - María del Carmen Martínez Marín, Responsable de Administración
Por parte de la representación legal de las personas trabajadoras:
 - María Isabel Lozano Cáceres (Trabajadora Social)
 - David Ortiz Butrón (Educador Social)
 - Sheila Lamarca Puyol (Psicóloga)
En calidad de asesora de UGT:
 - Cristina Merino González
En calidad de agente de igualdad de UGT (Sindicato UGT FSPA):
 - Azucena Morales Berdón
- Se ha contado con la participación, como asesoras de la Comisión, de personas con formación y/o experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo:

Por parte de la empresa:
 - M.ª del Carmen Nuche Benito, técnico de prevención de QUIRÓNPREVENCIÓN.

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Se incluye a continuación información de la empresa: datos de contacto, actividad, dimensión, organización de la gestión de personas, etc.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Nuevo Hogar Betania					
NIF	G72222078					
Domicilio social	C/ Gibraltar, 152					
Forma jurídica	Asociación					
Año de constitución	2 de octubre de 2012					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Begoña Arana Álvarez					
Cargo	Directora y Representante Legal					
Telf.	620368435					
e-mail	b.arana@somosbetania.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	María del Carmen Martínez Marín					
Cargo	Responsable de Administración					
Telf.	626826866					
e-mail	administracion@somosbetania.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Ámbito Social					
CNAE	889					
Descripción de la actividad	Atender a personas en situaciones de exclusión social					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
Historia de la empresa	En 1992 comienza su labor como albergue social en manos de las hermanas de la caridad. Tras el cierre del centro residencial para personas sin hogar. En 2012 por los recortes de la junta de Andalucía, caritas y el equipo técnico personal crearon la asociación, sin ánimo de lucro Nuevo Hogar Betania.					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	107	Hombres	39	Total	144
Centros de trabajo	39					
Facturación anual (€)						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	2	Hombres	1	Total	3

Betania nació en 2012 en La Línea de la Concepción, Cádiz, con el objetivo de ayudar a los más necesitados en una zona gravemente afectada por el desempleo y la pobreza. Desde entonces, se han enfocado en apoyar a los colectivos más vulnerables.

Hoy en día, su labor se ha expandido por gran parte de España, con proyectos activos en Andalucía, Comunidad Valenciana, Canarias, Madrid y el País Vasco. Se distingue su enfoque en soluciones personalizadas y la creación de alianzas para defender los derechos humanos y generar cambios duraderos.

Su misión principal es apoyar a personas en situación de exclusión social o en riesgo de estarlo, abarcando colectivos como inmigrantes, víctimas de trata y violencia de género, personas sin hogar, con adicciones, menores en exclusión y familias en situación de pobreza.

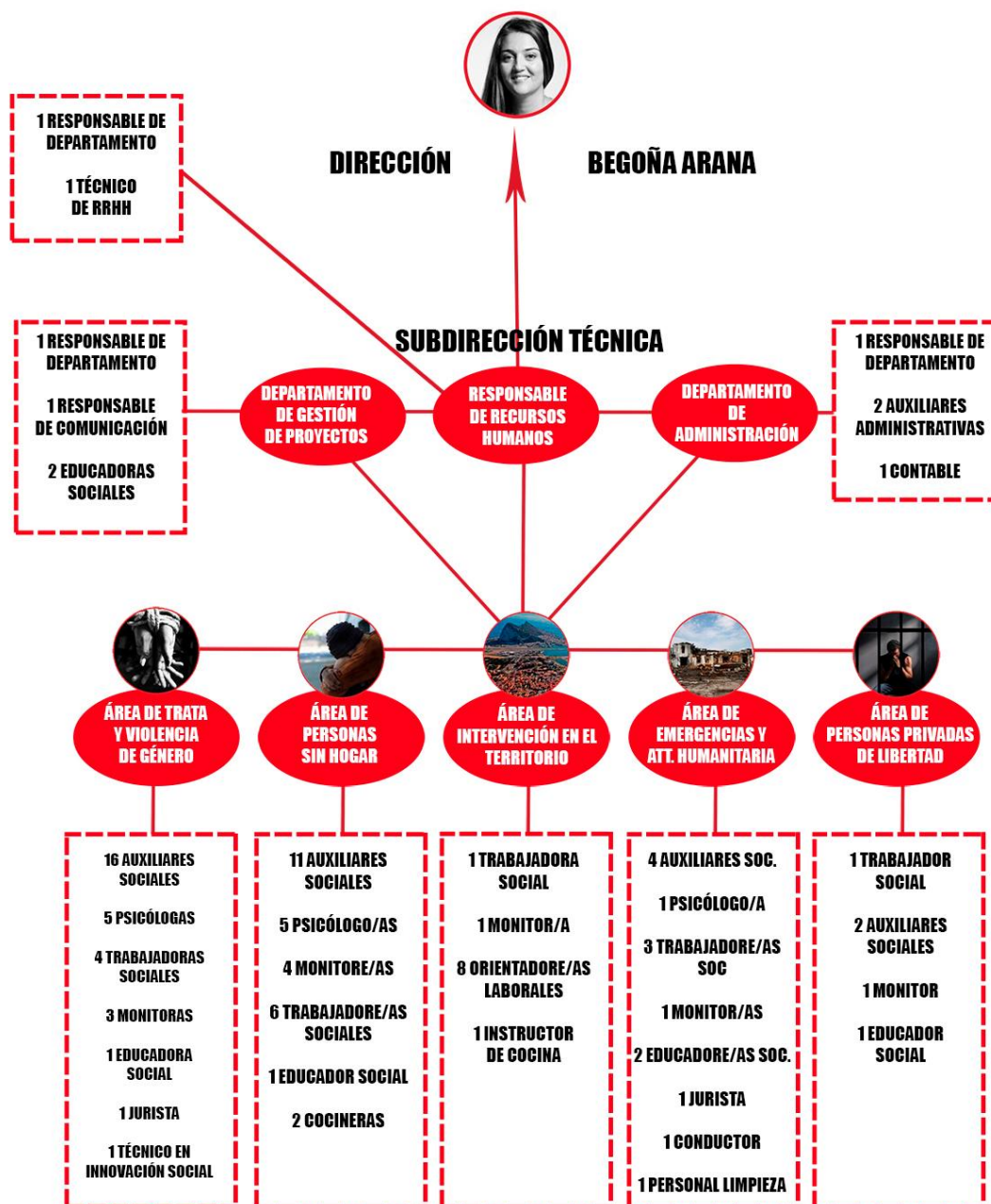
El objetivo de Betania es que estas personas no solo recuperen su dignidad, sino que también logren restablecer su autonomía personal y social. Trabajan para que reivindiquen sus derechos, accedan a nuevas oportunidades y puedan construir un futuro más estable. Apuestan por un enfoque integral y personalizado, que permita a cada individuo superar sus circunstancias y avanzar hacia una vida plena y autónoma.

ORGANIGRAMA

Organización Central

Se indica a continuación la estructura organizativa de la empresa con el siguiente gráfico:

- Dirección
- Subdirección técnica
- Área de trata y violencia de género
- Área de personas sin hogar
- Área de intervención en el territorio
- Área de emergencias y att. humanitaria
- Área de personas privadas de libertad



Organización Territorial/Provincial

La organización territorial tiene presencia en parte del territorio nacional.

	SEDES
CÁDIZ	Calle Fermín Salvochea, 5 Local Bajo
LA LÍNEA DE LA CONCEPCIÓN	Calle Gibraltar 152
	Avda. Del Ejército 19
	Pasaje De La Noria 6, Bajo C
	Calle Padre Pandelo 26
	Avda. Menéndez Pelayo 168 A
	Calle Marbella,10
	Avda. De La Palma Sin Número
	Avda. Menéndez Pelayo 113
ALGECIRAS	Calle Emilio Castelar, 13
	Calle Emilio Castelar, 39-41
	Calle Juan Morrison, 11, 1ºb
SAN ROQUE	Calle Herrería, 30
MÁLAGA	Calle Navarro Ledesma 166, Blq. 9, 3ªa
	Calle Tamayo Y Baus 35, 1c
	Calle Dos Aceras, 20 3b
	Calle Martínez De La Rosa 64
	Calle Valle De Abdalajis, 23, Drch. 1º Puerta 2
	Calle Domingo Lozano, 62, 2d
ESTEPONA	Avd. Andalucía, 45
SEVILLA	Calle Binéfar, 2b, 5b
	Calle López De Gomara, 41, Bajo 2
	Calle Alejandro Collantes, 9b
	Avd. Santa Cecilia 11, 1a
	Calle Baltasar Gracián, 7, 1a
	Calle Soria, 18, P-12
	Calle Goya 57

HUELVA	Calle Docampo 1, 3º Izq
	Calle Alonso Sánchez, 1
	Calle Claudio Coello, 31 Local B
CANARIAS	
TENERIFE	Carretera General Del Norte, Nº35 A-1, 38360 El Sauzal
COMUNIDAD DE MADRID	
MADRID	Calle Magnesita, 10, 1a
	Calle María Odiaga, 10, Bajo 10
	Calle Vicente Carballal 15, 1ºb
	Calle Estefanita 54
	Calle Monte Perdido, 45 Vallecas
COMUNIDAD VALENCIANA	
UTIEL	Calle Real 47
PAIPIORTA	Carrer San Ramón, 30
ALGEMESÍ	Cardenal Cisneros, 1

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Se indica a continuación un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa.

Tamaño y Plantilla de la Empresa

La empresa tiene una plantilla de 144 personas trabajadoras con una distribución del 26,71 % de hombres y el 73.29 % de mujeres.

Plantilla de la empresa

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	105	73.29	39	26.71	144

La empresa se considera feminizada al existir mayoría de mujeres (más del 60%).

La plantilla de la empresa es mayoritariamente femenina; 73.29 % frente a 26.71%.

Distribución de plantilla por puesto de trabajo

Por puesto de trabajo, el de Mantenimiento está equilibrado: 50% hombres, 50% mujeres. El de Nivel 2 es mayoritariamente femenino: 78,13 % mujeres frente a 21,87 % hombres. Los Operarios es mayoritariamente femenino: 61,43 % mujeres frente a 38,57 % hombre.

Significar que hay otras categorías manifiestamente femeninas; Nivel 1 y Administrativo.

Si analizamos la distribución de la plantilla entre los distintos niveles jerárquicos apreciamos un desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres a lo largo de la escala jerárquica. A medida que subimos en los niveles profesionales va reduciéndose la participación de hombres.

Distribución de plantilla por grupos profesionales

En la empresa se observa respecto a la distribución de los grupos profesionales como en el grupo 4 existen más hombres que mujeres, mientras que en resto de grupos existen más mujeres que hombre.

Distribución de plantilla por departamento

Todos los departamentos se encuentran feminizados a excepción de los departamentos PSH y Aten. Humanitaria que están masculinizados.

Distribución de plantilla por edades

La plantilla de la empresa se distribuye fundamentalmente en las bandas de edades de 31 a 45 años y de 18 a 30 años. Se destaca la representación femenina en todas las bandas.

Distribución de plantilla por antigüedad

La plantilla en la distribución por antigüedad es mayoritariamente de mujeres debido a que la plantilla es mayoritaria de mujeres. En la distribución más de 10 años la plantilla es equilibrada siendo 50% mujeres y 50% hombres.

Distribución de plantilla por nivel de formación

En el nivel de estudios Primarios hay un mayor porcentaje de mujeres.

En el nivel de estudios de Licenciatura el porcentaje de hombres es superior al de mujeres.

Distribución de plantilla por puesto y nivel de responsabilidad

Se observa que hay un mayor porcentaje de mujeres solteras con hijos que de hombres (80 % de mujeres frente a 20 % de hombres).

Distribución de plantilla por tipo de contrato y jornada

Se observa que hay más mujeres con jornada completa y contratos indefinidos que hombres: 74,60 % de mujeres frente a 35,4 % de hombres.

Se observa que hay más mujeres con jornada parcial y contratos indefinidos que hombres: 61 % de mujeres frente a 22 % de hombres.

Distribución de plantilla por tipo de contrato

Contrato temporal a tiempo completo y a tiempo parcial: hay más mujeres que hombres debido a que la plantilla es mayoritariamente femenina.

Distribución de plantilla por vinculación/tipo contratación

El 100% de la plantilla tiene contrato laboral donde el 73,29 % son mujeres y el 26,71 % son hombres.

Distribución de plantilla por nivel jerárquico

Se observa que en todos los Niveles jerárquicos hay más mujeres que hombres.

Los Niveles jerárquicos 1 y 2 (Directora y Subdirector/as) están completamente feminizados: 100 % de mujeres.

En lo que se refiere a la segregación vertical o distribución no equilibrada en diferentes niveles de actividades, las mujeres se concentran en mayor porcentaje en lugares de responsabilidad en los puestos de Directora, Subdirectora y Coordinadores.

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Se incluye a continuación información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la empresa.

Procesos de selección y contratación

Ingresos y ceses últimos años

Existe una desproporción o desequilibrio en incorporaciones, con mayor presencia de mujeres.

En el año 2024 hay más incorporaciones de mujeres: 64,06 % de mujeres frente a 35,93 % de hombres.

En el año 2024 hay más bajas de mujeres: 83,82 % de mujeres frente a 16,18 % de hombres. Ello es debido a que la empresa posee una plantilla mayoritariamente de mujeres.

Ingresos en el último año

Los datos cuantitativos desagregados relativos al número de personas que han ingresado en la empresa por edad, por tipo de contrato y jornada, por nivel jerárquico y por grupo profesional, no está disponible en la organización al nivel de detalle requerido, por lo que no se ha podido realizar diagnóstico de esta materia. Se planifica recabar estos datos como medida dentro del Plan de igualdad.

No se han dado ceses por circunstancias personales y familiares.

Ceses en el último año

- Por edad: Se ha producido el cese de un hombre por motivo de jubilación.
- Por vinculación: Hay más bajas de mujeres que de hombres debido a que la mayoría de la plantilla de la empresa está compuesta por mujeres. En estas bajas todos los contratos eran indefinidos.
- Por tipo contrato: No se dispone de información para analizar este apartado
- Por nivel jerárquico: Hay más bajas por nivel jerárquico de mujeres que de hombres debido a que la mayoría de la plantilla de la empresa está compuesta por mujeres, a excepción de baja por jubilación.
- Por puesto trabajo: No se dispone de información para analizar este apartado
- Por circunstancias personales y familiares: No se han dado ceses por este motivo.

Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección y contratación.

La empresa inicia el proceso de selección y contratación por motivos como sustituciones, apertura de nuevos recursos, jubilación, entre otros.

Técnicas de selección de personal

Búsqueda por internet

Esta es una de las herramientas de selección más usadas en la actualidad, sobre todo con la creciente virtualización del trabajo. Se colocan las vacantes en plantilla en redes sociales para que personas que cumplan con los requisitos se postulen en ese medio.

Base de datos interna (SAGE – Programa de gestión de personal)

Es un directorio creado con currículos enviados con anterioridad a la organización, autocandidaturas, o un repertorio de candidaturas que han sido consideradas para la vacante con anterioridad o que ya han colaborado para la entidad en proyectos.

Referencia interna

La empresa realiza la selección y contratación de acuerdo a:

- Criterios establecidos por la Dirección o el Departamento de RR.HH.
- Criterios de cada departamento.

Se realiza una selección dentro del propio equipo de colaboradores. Los encargados del reclutamiento consultan a los responsables de área o líderes quién es la persona indicada para la vacante con base en su experiencia. De este modo el empleado o empleada tiene posibilidades de movilidad o crecimiento y no tendrá que ser incorporado a la organización, pues ya sabe cómo funciona y cuáles son sus valores, fortaleciendo de esta manera la promoción interna en la entidad.

Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección.

No se dispone de información para analizar este apartado.

Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal.

Los métodos que utiliza la empresa para la selección de personal son a través de entrevista personal y test psicotécnicos.

Fases del proceso de selección:

1.- Crear el perfil

Lo primero en el proceso de selección es definir los requerimientos de la vacante que se va a cubrir identificando las necesidades de la entidad, las habilidades de esa posición y los conocimientos técnicos o profesionales específicos del puesto. Es indispensable detallar la profundidad los conocimientos, habilidades y destrezas, aptitudes y experiencia. Se realizará asimismo una comunicación de la noticia con carácter interno para posibles promociones internas de los trabajadores y de las trabajadoras de la entidad.

2.- Iniciar convocatoria

Una vez definida la vacante, se redacta con claridad, especificidad, concreción y detalle, para publicarla y difundirla en redes sociales y página web de la entidad, estableciendo un plazo máximo de recepción de candidaturas.

3.- Filtro de candidaturas

Una vez agotado el plazo de recepción, resulta necesario evaluar cada una de las candidaturas recibidas y prescindir de aquellas que no cumplen con los requisitos mínimos solicitados. Este

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

proceso lo realiza el área de recursos humanos apoyados en ocasiones por los responsables de áreas donde el nuevo empleado o empleada desempeñará sus funciones.

Una vez analizadas todas las candidaturas, se hace una primera selección según experiencia y formación mediante baremos medibles, determinando los requisitos para optar al puesto de trabajo:

- Titulación mínima solicitada.
- Experiencia en Intervención Social con el colectivo en cuestión.

Según el tipo de puesto ofertado y proyecto se estudia el tipo de pruebas a desarrollar, pudiendo realizarse dentro del proceso diferentes pruebas como entrevistas grupales, exámenes teórico-prácticos, dinámicas de grupos, etc.... Todo esto para poder elegir la candidatura más adecuada para cumplir con las funciones de la vacante. Aquellas personas con las mejores calificaciones en todas las pruebas continuarán a la siguiente etapa.

4.- Entrevista a preseleccionados/as.

Para elegir entre estos últimos postulantes se realiza un nuevo filtro, en este caso una entrevista individual, en la que en la medida de lo posible se intenta conocer de manera más cercana la actitud de la persona candidata, teniendo un enfoque más conductual que en el resto de las etapas del proceso e incluso se habla sobre los valores de la organización para ver si los comparte y si se visualiza en la entidad en la cual se está postulando.

En las entrevistas individuales se valora el interés y la motivación de cada aspirante para ocupar el puesto ofertado, la disponibilidad y la flexibilidad horaria, así como la capacidad comunicativa y expresiva de los/as candidatos/as, la capacidad de trabajo en equipo, las habilidades organizativas, la comunicación asertiva y la capacidad de resolución de problemas.

Baremo del proceso de selección (Total de 40 puntos)

Experiencia	Puntuación Máxima
-Haber trabajado en puestos con funciones iguales o similares	20
Formación	
-Titulación académica -Otros títulos de formación acordes al puesto que se va a desarrollar	10
Entrevistas personales: individual y grupal	
- Capacidad comunicativa, trabajo en equipo, habilidades organizativas, comunicación asertiva y resolución de conflictos.	5
- Interés, motivación y disponibilidad.	5

5.- Firma del contrato

Durante la última etapa del proceso de selección de personal se realiza la firma de contrato, donde se especifican las funciones de la persona trabajadora, así como sus obligaciones, derechos y deberes dentro la entidad. Es entonces cuando, además de entregarle el manual de bienvenida y realizarle la acogida técnica, se inicia la integración y capacitación del nuevo talento para un proceso de *onboarding*.

Pruebas en el proceso de selección

Entrevista

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

La entrevista es una de las técnicas más usadas en el reclutamiento. De esta forma se puede realizar una serie de preguntas a las personas candidatas acerca de su experiencia laboral para saber de primera mano si cuentan o no con las habilidades y actitudes requeridas para la vacante, incluyendo algunas preguntas relacionadas con otros aspectos no laborales o situaciones imaginarias complejas, que nos permiten conocer la primera reacción u opinión del candidato/ candidata. Recientemente, a raíz de la pandemia por COVID, han aumentado las entrevistas realizadas por videollamada que, aunque no hay una presencia directa, son útiles para evaluar a las personas candidatas, sobre todo en aquellas provincias en las que no tenemos presencia física del departamento de RRHH.

Prueba psicométrica o psicotécnica

Este tipo de pruebas sirve para evaluar la personalidad y las actitudes de una persona para determinar si tiene potencial para el puesto que se está solicitando. Esta prueba es parte esencial de un proceso de contratación de personal.

Examen, prueba teórico-práctica.

Generalmente se realiza una prueba de conocimientos relacionados con el puesto; por ejemplo, si se trata de una vacante para el área de atención humanitaria, se le tendría que aplicar un amplio cuestionario sobre esa materia. Con el desarrollo de casos prácticos, se realiza simulación de situaciones. Con esta técnica se pretende colocar al candidato o candidata en una situación común a la que se puede enfrentar en el puesto de trabajo. Esto se puede realizar simplemente exponiendo la situación y solicitando que el candidato o la candidata actúe en consecuencia.

En términos generales:

- Llegan más currículos de mujeres que de hombres.
- Tanto hombre como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso.
- Hombre y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa.

Respecto a la opinión de la plantilla en materia de selección y contratación, a partir de los resultados de la encuesta realizada, indicar que el 73,7 % de las mujeres que participaron trasladaron que se tiene, en un grado alto, en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; y el 0 % trasladó que mujeres y hombres no tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal.

El 73,1 % de los hombres que participaron trasladaron que se tiene, en un grado alto, en cuenta la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; y el 0 % trasladó que mujeres y hombres no tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal.

Promoción profesional

Promociones de los últimos años

La empresa informa que no se ha producido ninguna promoción en los últimos años.

Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de promoción profesional.

Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa a través del programa interno SAGE (Programa de gestión de personal).

Lenguaje y contenido de los formularios para participar en los procesos de promoción.

No se dispone de información para analizar este apartado.

Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la selección de personal en la promoción profesional y gestión y retención del talento.

Los criterios y métodos que se utilizan para la promoción profesional son:

- En base a los años trabajados en la empresa y tomando en cuenta los aportes positivos que ha hecho.
- La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimiento objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.

Se realizan evaluaciones de desempeño y se realizan cuestionarios de evaluación.

La empresa considera que las responsabilidades familiares no influyen en la promoción dentro de la empresa.

Respecto a la opinión de la plantilla en materia de promoción, a partir de los resultados de la encuesta realizada, indicar que el 64,2 % de las mujeres que participaron trasladaron, en un grado alto, que mujeres y hombres promocionan por igual y un 3,2 % que no lo hacen.

El 50 % de Los hombres que participaron trasladaron, en un grado alto, que mujeres y hombres promocionan por igual y un 3,8 % que no lo hacen.

- **Formación**

Personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo. Información sobre la formación necesaria, que habrá de ser proporcionada por la empresa, para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.

Los datos cuantitativos desagregados relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horarios de impartición, permisos otorgados para la concurrencia exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, no está disponible en la organización al nivel de detalle requerido, por lo que no se ha podido realizar diagnóstico de esta materia. Se planifica recabar estos datos como medida dentro del Plan de igualdad.

Acceso formación

La empresa informa a toda la plantilla de los cursos de formación disponibles a través del SAGE (Programa interno de gestión de personal), por correo electrónico, por teléfono o de manera presencial.

En ocasiones las actividades formativas tienen lugar fuera de la jornada de trabajo, aunque se procura que sea dentro de la jornada laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir. Se ofrecen facilidades o compensaciones si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral.

La empresa ofrece la posibilidad de recibir formación, a toda la plantilla, que no esté relacionada directamente con el puesto de trabajo

La mayor parte de los cursos se realizan a través del teams. También se realizan talleres presenciales en la Escuela de verano.

Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en las convocatorias de formación para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.

No se dispone de información para analizar este apartado.

Lenguaje y contenido de los formularios para participar en los procesos de formación.

No se dispone de información para analizar este apartado.

Respecto a la opinión de la plantilla en materia de formación, a partir de los resultados de la encuesta realizada, indicar que el 87,4% de las mujeres que participaron trasladaron, en grado alto, que mujeres y hombres acceden por igual a la formación ofrecida por la empresa y el 2,1 % que no tiene igual acceso.

El 80,8% de los hombres que participaron trasladaron, en grado alto, que mujeres y hombres acceden por igual a la formación ofrecida por la empresa y el 3,8 % que no tiene igual acceso.

- **Clasificación profesional**

Sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías

Para la valoración de puestos y clasificación profesional se utiliza el sistema y criterio que se recoge en el Convenio, y que es por puesto de trabajo.

Para la valoración de los puestos de trabajo se ha utilizado la metodología establecida por la herramienta del Ministerio de Igualdad y se han cumplido con los requisitos formales exigidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los trabajadores y se han basado en los factores de valoración, criterios y principios establecidos en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la empresa

La distribución de la plantilla por grupo profesional se refleja en el punto anterior de análisis cuantitativo de la plantilla.

• **Retribuciones**

Distribución de la plantilla en materia salarial

La información en materia salarial se ha obtenido del registro retributivo facilitado por la empresa.

Durante el ejercicio 2025, la entidad NUEVO HOGAR BETANIA ha contado con una plantilla total de 144 personas de las cuales 105 mujeres que representan un 72,6%.

Esta feminización responde a la realidad en España del sector de actividad en el que opera, de apoyo a personas en riesgo de exclusión social: la mayoría de profesionales son aún hoy en día mujeres, lo que refleja tanto una tradición de roles de cuidado asociados al género como una mayor presencia femenina en áreas de intervención social y atención a colectivos vulnerables

Del análisis de los rangos salariales podemos observar que una mayor proporción de trabajadoras mujeres se sitúan en la banda alta retributiva, en relación con las funciones realizadas; concretamente un 14.8% de las mujeres cuentan con retribuciones superiores a 30.000€, frente a un 4.9% de los hombres.

La estructura retributiva de la entidad está conformada eminentemente por Salario Base, que representa el 99,3% del Total Retribuciones, y solo un grupo reducido de personas cuentan también con conceptos de Complementos Salariales, como Coordinación, Responsabilidad, Incentivo o Plus Extra, que solo han percibido algunas trabajadoras mujeres. Son complementos vinculados a la responsabilidad y puesto de trabajo ocupado.

Criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales.

Los conceptos salariales son estrictamente los que vienen regulados en la política retributiva de la empresa y se aplican tanto a mujeres como a hombres, indistintamente.

- **Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

De la Auditoría Retributiva se desprenden las siguientes conclusiones:

- Análisis de la retribución por clasificación profesional:
 - La estructura profesional de NUEVO HOGAR BETANIA presenta una elevada atomización, con hasta 22 categorías profesionales, de las cuales 9 son unipersonales y 7 cuentan con personal de ambos sexos.
 - No se observen diferencias retributivas reseñables en el Total Retribuciones de ninguna de ellas, siendo en todos los casos inferiores a +/-15%.
 - En la categoría de Coordinación Atención Residencial se observa una diferencia media del -174.37% en los complementos salariales, debido a los conceptos de Complemento Coordinación e Incentivo, que perciben respectivamente dos trabajadoras mujeres, por importes superiores al concepto de Mejora Voluntaria que percibe el trabajador hombre.
 - La categoría con mayor representación de personal es la de Auxiliar Social, con 56 mujeres y 28 hombres, que representan el 37.7% de la plantilla y una diferencia retributiva total prácticamente inexistente, del -0.08% de media.
- Análisis de la retribución por parámetros de contratación:
 - Según la temporalidad contractual, se observa que el 96.9% de la plantilla en 2025 cuenta con un contrato de tipo indefinido.
 - En cualquier caso, la temporalidad no muestra ser foco de brecha, tanto por ser claramente residual (tan solo el 3,1% de la plantilla, 3 mujeres y 4 hombres, cuentan con contrato temporal) como por la diferencia retributiva observada en estos casos, que es claramente poco significativa, con un 1.9% de media.
- Análisis de la retribución por condiciones de trabajo:
 - Según el tipo de jornada contractual, se observa que el 70% de la plantilla tiene contrato a jornada completa. Hay una diferencia media en esta modalidad del -6,9%. El restante 30% de la plantilla tiene jornada parcial, con una diferencia media algo superior, del -10,30%, debido a que más mujeres en este caso ocupan categorías/posiciones de mayor valoración, como Educador/a Social o Psicólogo/a, entre otras.
- Análisis de la retribución por organización de la empresa:
 - La entidad se organiza en 39 centros de trabajo. En todos ellos existe representación de ambos sexos, a excepción del Puerto de Santa María, que solo tiene un empleado hombre.

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

- El centro con mayor representación es el de Cádiz, que aglutina el 39% de la plantilla total de 2024, con 64 mujeres y 23 hombres, y una diferencia media del -8.10%, en línea con la global de la entidad total de la entidad.
- El centro de La Línea es el que muestra una diferencia retributiva superior, con un -18,10% de media, debido a que la posición de Directora, ocupada por una mujer, se encuentra en este Anexo II.
- Análisis de la retribución por agrupación de VPT:
 - La Valoración de los Puestos de Trabajo resulta en 9 agrupaciones, de las cuales 6 cuentan con representación de mujeres y hombres.
 - La agrupación más representativa en número de personas trabajadoras es la Agrupación 7, con 76 mujeres y 24 hombres. En esta agrupación quedan incluidas las posiciones mayoritarias de NUEVO HOGAR BETANIA, como son Educador/a Social, Trabajador/a Social o Psicólogo/a. No se observa una diferencia retributiva reseñable en esta agrupación, reflejando una media total del -3.78%, que cae a un -0.32% de mediana.
 - La Agrupación 4, conformada por los puestos de Auxiliar Administrativo/a, Diseñador/a Gráfico/a y Guarda, y donde encontramos a 2 mujeres y 2 hombres, es la que muestra una diferencia superior, situada en un 20,97% de media y mediana. Tal diferencia es debida a que la posición de Diseñador/a Gráfico/a, ocupada por uno de los trabajadores hombres, cuenta con retribuciones superiores al resto de puestos en este mismo intervalo.
- Diagnóstico de la situación retributiva:
 - Durante el ejercicio 2025, la entidad NUEVO HOGAR BETANIA ha contado con una plantilla total de 144 personas, de las cuales 105 mujeres que representan un 72,6%.
 - Esta feminización responde a la realidad en España del sector de actividad en el que opera, de apoyo a personas en riesgo de exclusión social: la mayoría de profesionales son aún hoy en día mujeres, lo que refleja tanto una tradición de roles de cuidado asociados al género como una mayor presencia femenina en áreas de intervención social y atención a colectivos vulnerables
 - Desde una perspectiva de género, presenta una diferencia retributiva global del -8.03% de media esto es, a favor del colectivo femenino.
 - Las diferencias responden principalmente a que las posiciones de mayor responsabilidad y/o valoración y, consecuentemente, retribuciones superiores, son ocupadas por trabajadoras mujer.
- Como plan de acción proponemos a la empresa que:
 - Seguimiento de brechas mediante Registro Retributivo anual.
 - Revisión de los conceptos salariales con perspectiva de género.

La vigencia y periodicidad de la auditoria retributiva será la misma que tenga el Plan de Igualdad.

- **Condiciones de trabajo**

Jornada de trabajo

Hay diferentes jornadas de trabajo dependiendo del puesto. Hay turnos nocturnos, de fines de semana, etc.

Horario y distribución del tiempo de trabajo

Se realizan pocas horas extraordinarias. Cuando se realizan se compensan según Convenio.

El horario y distribución del tiempo de trabajo es la mismo para mujeres que para hombres, incluyendo horas extraordinarias y complementarias.

Régimen de trabajo a turnos

Hay diferentes jornadas de trabajo dependiendo del puesto. Hay turnos nocturnos, de fines de semana, etc.

Sistema de remuneración y cuantía salarial

Es según convenio.

Sistema de trabajo y rendimiento

Como norma general no se realiza teletrabajo, solamente en caso muy necesario

Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Se han adoptado medidas de prevención de riesgos laborales como son todas las de aplicación a maternidad y lactancia.

Intimididad en relación con el entorno digital y la desconexión.

Se tiene en cuenta la desconexión digital. No se molesta a los trabajadores o a las trabajadoras, se habla con el personal que están de turno.

Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo.

No se ha realizado promoción.

Suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.

Las suspensiones de contratos producidas han sido por maternidad. Las extinciones de contratos han sido por finalización de estos o por no superar el periodo de prueba.

Permisos y excedencias del último año

No se han producido permisos ni excedencias.

Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

La empresa posee Protocolo de Acoso laboral.

Ausencias no justificadas

No se han indicado ausencias no justificadas.

Régimen de movilidad funcional y geográfica.

No se producen cambios sobre movilidad funcional y geográfica a excepción de aquellos que puedan solicitar los trabajadores o las trabajadoras.

Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

No se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.

No existen personas cedidas por otras empresas trabajando en la empresa.

Las inaplicaciones de convenio

No se han producido inaplicaciones de convenio.

Sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos y sistemas de valoración de puestos de trabajo.

No se dispone de sistema de valoración de puestos de trabajo.

● **Infrarrepresentación femenina**

Participación en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales

La representación de mujeres y hombres se encuentra desequilibrado, con una mayor representación femenina frente a hombres.

Esta distribución de la plantilla, dentro de los valores definidos por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en la Ley orgánica de Igualdad 3/2007, en su Disposición Primera recomienda que el número de personas de un mismo sexo no supere el 60% ni sea menos del 40%.

La empresa tiene una representatividad en favor de las mujeres en todas las categorías profesionales, a excepción del puesto de Mantenimiento que está equilibrado: 50% hombres, 50% mujeres.

Grupos y subgrupos profesionales y el nivel formativo y experiencia

No se dispone de datos para analizar este apartado.

Representación legal

La representación legal es desequilibrada pues está formada por dos mujeres.

Distribución de la plantilla

La distribución de la plantilla respecto al grado de masculinización o feminización se ha indicado anteriormente en el punto de análisis cuantitativo de la plantilla

- Por área o departamento: Todos los departamentos se encuentran feminizados a excepción de los departamentos PSH y Aten. Humanitaria que están masculinizados.
- Por grupo profesional: En la empresa se observa respecto a la distribución de los grupos profesionales como en el grupo 4 existen más hombres que mujeres, mientras que en resto de grupos existen más mujeres que hombre.
- Por puesto: Por puesto de trabajo, el de Mantenimiento está equilibrado: 50% hombres, 50% mujeres. El de Nivel 2 es mayoritariamente femenino: 78,13 % mujeres frente a 21,87 % hombres. Los Operarios es mayoritariamente femenino: 61,43 % mujeres frente a 38,57 % hombre.

Significar que hay otras categorías manifiestamente femeninas; Nivel 1 y Administrativo. Si analizamos la distribución de la plantilla entre los distintos niveles jerárquicos apreciamos un desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres a lo largo de la escala jerárquica. A medida que subimos en los niveles profesionales va reduciéndose la participación de hombres.

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

Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.

Por el momento, los permisos y medidas que se adoptan para conciliar la vida familiar, laboral y la personal, son las que se indican en el convenio colectivo vigente, convenio que regula los sueldos, horarios, categorías profesionales, etc. de la empresa y en el Estatuto de los trabajadores. En caso necesario la empresa implanta horarios más flexibles.

Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación.

Las medidas implantadas por la empresa se informan a través del SAGE (Programa de gestión de personal interno).

Análisis del modo en que afectan, a las personas con responsabilidades de cuidado, las prerrogativas empresariales, como pueden ser los cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos.

No se dispone de información para analizar este apartado.

Respecto a la opinión de la plantilla en materia de conciliación, a partir de los resultados de la encuesta realizada, indicar que el 40 % de las mujeres que participaron trasladaron, en grado

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

alto, que se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral; y que las medidas son conocidas, en grado bajo, por el 26,3 % de las mujeres.

El 38,5 % de los hombres que participaron trasladaron, en grado alto, que se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral; y que las medidas son conocidas, en grado bajo, por el 19,2 % de las mujeres.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Se dispone de procedimiento de acoso sexual y por razón de sexo negociado en la Comisión negociadora, y en él se contemplan todos estos aspectos:

- Declaración de principios, definición de acoso sexual y por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso.
- Procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
- Identificación de las medidas reactivas frente al acoso y, en su caso, el régimen disciplinario.
- El procedimiento de actuación respeta los siguientes principios:
 - Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo
 - Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
 - Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas
 - Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora
 - Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo
 - Diligencia y celeridad del procedimiento
 - Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas

No se tiene constancia por parte de la empresa ni se ha señalado en ningún caso en el ámbito de la encuesta a las personas trabajadoras, de situaciones de violencia sexual, discriminación, acoso sexual o por razón de sexo.

Personas trans

Respecto al artículo 55.3 de la Ley 4/2023 de la obligación de incluir a las personas trans en el plan de igualdad, tratada esta obligación en la Comisión Negociadora se proponen medidas en el Objetivo 14 del Plan de Igualdad.

- **Otras materias de análisis:**

Violencia de género

No se tiene conocimiento que en la plantilla de la empresa existan mujeres que hayan sufrido o estén sufriendo violencia de género.

Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

No se dispone de información para analizar este apartado.

Salud laboral desde la perspectiva de género. Seguridad, salud laboral y equipamientos

No se dispone de siniestralidad desagregado por sexo y categoría.

CONCLUSIONES

Se adjuntas las siguientes conclusiones como resumen final:

- Conclusiones por materias.

Selección y contratación:

La empresa inicia el proceso de selección y contratación por motivos como sustituciones, apertura de nuevos recursos, jubilación, entre otros.

Las Técnicas de selección de personal son:

- Búsqueda por internet.
- Base de datos interna (SAGE – Programa de gestión de personal)
- Referencia interna

Los métodos que utiliza la empresa para la selección de personal son a través de entrevista personal y test psicotécnicos.

En términos generales:

- Llegan más currículos de mujeres que de hombres.
- Tanto hombre como mujeres superan con la misma facilidad o dificultad el proceso.
- Hombre y mujeres no necesitan un comportamiento especial para adaptarse a las condiciones laborales que ofrece la empresa.

Formación:

La empresa informa a toda la plantilla de los cursos de formación disponibles a través del SAGE (Programa interno de gestión de personal), por correo electrónico, por teléfono o de manera presencial.

En ocasiones las actividades formativas tienen lugar fuera de la jornada de trabajo, aunque se procura que sea dentro de la jornada laboral para asegurar que todas las personas puedan asistir. Se ofrecen facilidades o compensaciones si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral.

La mayor parte de los cursos se realizan a través del teams. También se realizan talleres presenciales en la Escuela de verano.

No se dispone de información cuantitativa para analizar este apartado.

Promoción:

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

Cuando hay una posible promoción interna se informa a toda la plantilla de la empresa a través del programa interno SAGE (Programa de gestión de personal).

Los criterios y métodos que se utilizan para la promoción profesional son:

- En base a los años trabajadores en la empresa y tomando en cuenta los aportes positivos que ha hecho.
- La descripción de los perfiles profesionales solo tiene en cuenta requerimiento objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.

Se realizan evaluaciones de desempeño y se realizan cuestionarios de evaluación.

La empresa considera que las responsabilidades familiares no influyen en la promoción dentro de la empresa.

Clasificación profesional:

Por puesto de trabajo, el de Mantenimiento está equilibrado: 50% hombres, 50% mujeres. El de Nivel 2 es mayoritariamente femenino: 78,13 % mujeres frente a 21,87 % hombres. Los Operarios es mayoritariamente femenino: 61,43 % mujeres frente a 38,57 % hombre.

Significar que hay otras categorías manifiestamente femeninas; Nivel 1 y Administrativo.

Si analizamos la distribución de la plantilla entre los distintos niveles jerárquicos apreciamos un desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres a lo largo de la escala jerárquica. A medida que subimos en los niveles profesionales va reduciéndose la participación de hombres.

Condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial entre mujeres y hombres)

La empresa dispone de registro retributivo y auditoría retributiva.

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

Por el momento, los permisos y medidas que se adoptan para conciliar la vida familiar, laboral y la personal, son las que se indican en el convenio colectivo vigente, convenio que regula los sueldos, horarios, categorías profesionales, etc. de la empresa y en el Estatuto de los trabajadores. En caso necesario la empresa implanta horarios más flexibles.

Las medidas implantadas por la empresa se informan a través del SAGE (Programa de gestión de personal interno).

Infrarrepresentación femenina

La empresa tiene una representatividad de plantilla feminizada.

Significar que hay categorías manifiestamente femeninas; Nivel 1 y Administrativo.

No se detecta infrarrepresentación femenina al existir mayoría de mujeres en todos los puestos de trabajo de la empresa, a excepción del puesto de mantenimiento que es equitativo.

Retribuciones

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

La información en material salarial se ha obtenido del registro retributivo y la auditoría retributiva facilitada por la empresa.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Se dispone de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Otros:

La representación legal de las personas trabajadoras se aleja de la paridad ya que el 100 % son mujeres.

Se observa una empresa feminizada ya que el 73,29 % son mujeres.

- Ámbitos prioritarios de actuación.

Del análisis realizado los ámbitos prioritarios de actuación son sobre las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial entre mujeres y hombres)
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Lenguaje y comunicación

- Objetivos generales.

Se indican en el punto 7 del presente informe.

- Propuestas de actuación.

Se indican en el anexo V del presente informe.

11.5. ANEXO IV. ENCUESTA DE IGUALDAD.

Encuesta de Igualdad

Entre el 26 de mayo de 2025 y el 2 de junio de 2025 la plantilla de la empresa participó en una encuesta online, con la finalidad de conocer su opinión respecto a varios aspectos en material de igualdad.

En la encuesta de igualdad han participado 121 personas trabajadoras (un 82,31% aproximadamente de toda la plantilla). De estos, 26 han sido hombres (el 17,69 % aproximadamente de toda la plantilla) y 95 mujeres (el 64,63 % aproximadamente de toda la plantilla).

11.6. ANEXO V. MEDIDAS, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Se realizará el seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de igualdad a través de la siguiente Planificación prevista.

El proceso de seguimiento y evaluación será realizado en base al ítem Nivel de implantación y con objeto de hacerlo más visible, dada su importancia, se sombreadrá con diferentes colores, de tal forma que cada color representa:

- Verde las actuaciones que se han realizado
- Amarillo las actuaciones que están en proceso de realización
- Rojo las actuaciones que no se han realizado

Se indica a continuación una descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de estas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida. Por otro lado, para cada medida preventiva propuesta se indica una prioridad de actuación. Se establecen 4 niveles de prioridad:

- I Prioridad alta
- II Prioridad media-alta
- III Prioridad media
- IV Prioridad baja

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Elaborar el documento de COMPROMISO EN MATERIA DE IGUALDAD y divulgarlo entre la plantilla	SI/NO Documento elaborado Nº y % personas que lo han visualizado con respecto a la totalidad de la plantilla	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS.	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Divulgar a la plantilla, mediante infografías o comunicaciones escritas, la información en materia de igualdad.	Nº y % personas que han recibido esta información con respecto a la totalidad de la plantilla Nº de infografías elaboradas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Difusión del Plan de Igualdad. Publicación del Plan de Igualdad en la página web de la Empresa y/o en la intranet, favoreciendo así el acceso a toda la plantilla.	SI/NO Publicado en web y/o intranet Nº y % personas que han recibido esta información con respecto a la totalidad de la plantilla	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Difusión del seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad	Nº y % personas que han recibido esta información con respecto a la totalidad de la plantilla	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Trasladar a la plantilla aquellos datos más relevantes tras la implantación del Plan de Igualdad.	Nº y % personas lo han recibido esta información con respecto a la totalidad de la plantilla	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Campaña de comunicación interna sobre el Plan de Igualdad poniéndose el mismo a disposición de los empleados y empleadas en alguno de los medios de comunicación de la Intranet de la empresa.	SI/NO Campañas realizadas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Diseño y realización de campaña específica de sensibilización 8 de marzo: Día internacional de la Mujer.	SI/NO Campaña realizada Contenido de la campaña realizada	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Revisar las ofertas de empleo para evitar posible uso lenguaje sexista: Utilizar denominaciones no sexistas en los puestos de trabajo en las ofertas de empleo.	Nº de las ofertas de empleo revisadas Nº de las ofertas de empleo revisadas que cumplen la medida Comprobar que todas las ofertas cumplen la medida	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Revisar las ofertas de empleo para evitar posible carácter discriminatorio de las ofertas: En los anuncios que se publiquen se eliminará cualquier término, expresión o imagen que contenga estereotipos de género.	Nº de ofertas revisadas para analizar posible carácter discriminatorio	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Revisar los formularios y guiones de las entrevistas, no incluyendo aspectos personales irrelevantes, tales como las relativas a su condición, edad, número de hijos, edades de los hijos, si no por el contrario, limitándolo a las cuestiones de experiencia y cualificación demandadas para el puesto en cuestión, ajustando las exigencias formativas al requerimiento del desempeño del puesto.	Nº de formularios y entrevistas revisados Contenido de los formularios	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Formación en materia de Igualdad de Oportunidades a las personas que participan en la selección de personal.	Nº y % de personas formadas con respecto a la totalidad de las personas del departamento	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Informar a las personas candidatas durante la selección de la política de igualdad y conciliación de la empresa.	Nº de personas informadas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Considerar la posibilidad de establecer cuotas mínimas para la selección de personas del sexo infrarrepresentado del puesto de trabajo en el que se necesite contratar.	SI/NO Existen cuotas Comprobar si se ha alcanzado el X% de personas seleccionadas del sexo infrarrepresentado del puesto de trabajo en el que se está contratando	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Informar a las candidaturas no seleccionadas de los motivos de su rechazo.	SI/NO Se informa Nº de informaciones a candidatos no seleccionados con los motivos de rechazo con respecto a la totalidad de candidatas/os	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 3. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de contratación.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Formación en materia de Igualdad de Oportunidades a las personas que participan en la contratación de personal.	Nº y % de personas del área de contratación formadas con respecto a la totalidad de la plantilla en ese área	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 3. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de contratación.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Revisión periódica del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación equilibrada de mujeres y de hombres en todos los puestos y grupos profesionales con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir esas desigualdades.	Nº de puestos revisados Nº de grupos profesionales revisados	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 3. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de contratación.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Recabar datos desagregados relativos al número de personas que han ingresado en la empresa por edad, por tipo de contrato y jornada, por nivel jerárquico y por grupo profesional.	Nº de puestos revisados Nº de grupos profesionales revisados	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 3. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de contratación.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Realizar un seguimiento de los motivos de la baja en la empresa por sexo	Nº de bajas por sexo y motivo	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Anunciar internamente vacantes en puestos de trabajo con términos que animen a las candidaturas de ambos sexos, independientemente de la responsabilidad de este y cuidando la denominación no sexista de dichos puestos, detallando los requisitos y criterios necesarios para el acceso a la promoción.	Nº de vacantes anunciadas Detalle de todas las vacantes publicadas cumpliendo los requisitos establecidos en la medida, comprobando que han llegado a toda la plantilla por igual	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Comunicación interna de las oportunidades de carrera profesional detallando todos los requisitos y pasos a seguir en el proceso.	Nº de comunicaciones realizadas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMATIVOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Formación en materia de Igualdad de Oportunidades a las personas que participan en la promoción del personal.	Nº y % de personas del área de promoción interna formadas con respecto a la totalidad de las personas de dicho área.	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Garantizar la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando la representación equilibrada de mujeres y hombres. Para la cobertura de vacantes, y en caso de condiciones equivalentes de idoneidad y competencias para el puesto de trabajo, se priorizarán las candidaturas internas de sexo infrarrepresentado en ese puesto, a través de promociones (Infrarrepresentación).	Nº de procesos de promoción realizados Nº y % desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. Nº y % desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción. Nº y % desagregado por sexo, de personas que promocionan. Verificar si se ha modificado el procedimiento de promoción para incorporar la perspectiva de género en el mismo.	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento con datos desagregados por sexo, e indicando el grupo profesional y puesto de trabajo de las personas que acceden a los procesos de promoción y de las que son promocionadas.	SI/NO Fecha informa Nº de datos que se informa	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Potenciar la participación de personas del sexo infrarrepresentado en comisiones y órganos decisorios.	SI/NO se ha potenciado y de qué manera	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Realizar un desglose detallado, desagregado por sexo, de los puestos de trabajo con promociones realizadas el último año, indicando el sistema de promoción seguido.	Desglose y Nº de promociones por puesto de trabajo en el último año	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción.	Nº de seguimientos de las promociones que incluya datos, desagregados por sexo, relativos al tipo de contrato y la modalidad de jornada Nº de personas que acceden a procesos de promoción Nº de personas por sexo que son promocionadas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Informar a la Comisión de Seguimiento de todas las medidas acordadas en materia de promoción en los plazos establecidos. Toda la información deberá estar segregada por sexo, categoría profesional. (Nº de personas que han presentado candidatura, Nº de personas preseleccionadas, Nº de personas promocionadas)	Nº de medidas acordadas e informadas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Para la cobertura de vacantes, y en caso de condiciones equivalentes de idoneidad, y competencias para el puesto de trabajo, se priorizarán las candidaturas internas de sexo infrarrepresentado en ese puesto, tanto a través de traslados voluntarios de centros. (Infrarrepresentación)	Nº de candidaturas internas que cumplen requisitos para cubrir vacantes Nº de candidaturas internas cubiertas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 5. Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Eliminar el lenguaje sexista en la denominación de la clasificación profesional. Utilizar términos neutros en su denominación, sin denominarlos en femenino o masculino.	Nº y % de clasificaciones profesionales revisadas y modificadas del total de ellas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 5. Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Revisar, analizar y actualizar la valoración de los puestos de trabajo cuando hayan puestos de nueva creación, cambios en las tareas de los puestos, modificación del Convenio Colectivo de aplicación y/o se detecten diferencias salariales entre las diferentes escalas, aplicando medidas correctoras (ejemplo, reclasificando la categoría profesional, etc.). Difundir a la plantilla la descripción de las tareas del puesto de trabajo.	Nº puestos de nueva creación Nº de puestos modificados	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 5. Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, categorías, secciones y puestos, para su traslado a la Comisión de Negociadora de Igualdad o Seguimiento.	SI/NO Datos estadísticos disponibles	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 6. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Incluir en el Plan formativo de la organización formación de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para toda la plantilla.	N y % personas formadas de la plantilla Verificación que se incluye en el plan formativo Nº de acciones formativas realizadas Calendario de acciones formativas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 6. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Recabar datos desagregados relativos al número de personas que han recibido formación por áreas y/o departamentos en los últimos años, diferenciando también en función del tipo de contenido de las acciones formativas, horarios de impartición, permisos otorgados para la concurrencia exámenes y medidas adoptadas para la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.	Nº personas formadas desagregados sexo Tipo formación Horarios de impartición (jornada trabajo o fuera)	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 6. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad sobre el Plan de Formación, su grado de ejecución y participación por tipos de acciones formativas, atendiendo a que accedan a los mismos tanto los hombres como las mujeres. Información desagregada por sexo, departamento y centro de trabajo.	SI/NO Informada la Comisión de seguimiento del Plan formativo Nº de personas formadas Nº de acciones formativas realizadas Calendario de acciones formativas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 6. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Establecer un registro para todas aquellas formaciones que se hayan solicitado y realizado, no siendo formaciones obligatorias en la empresa.	Nº y % de personas que lo han solicitado Nº y % de personas que las han realizado Nº de formaciones realizadas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 6. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Adaptar las condiciones para el acceso a las acciones formativas, así como el desarrollo de estos para fomentar la participación del alumnado.	Establecer un determinado % de cursos/horas de formación durante la jornada laboral en un tiempo concreto	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 6. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Formar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades, diversidad, acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género, desarrollando un Plan de formación con aspectos específicos, como píldoras informativas, talleres y/o charlas de concienciación y sensibilización enfocadas a la “detección de micromachismos” u otras materias específicas de igualdad de oportunidades.	Nº y % de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. Nº y % de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. Nº total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 6. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género (políticas de igualdad, acoso, seguimiento planes igualdad, etc.) a las personas que forman parte de la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento.	Nº de personas formadas Nº de acciones formativas realizadas Calendario de acciones formativas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 6. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Realizar acciones de formación en materia de Igualdad destinadas a quienes tengan responsabilidad en la gestión de equipos.	Nº de personas formadas Nº de acciones formativas realizadas Calendario de acciones formativas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 6. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Las personas responsables de las entrevistas de trabajo (procesos de selección, contratación y promoción), y todas aquellas personas que intervienen en dichos procesos, recibirán formación en materia de igualdad, en procesos de selección no sexistas y de aquellas medidas internas y protocolizadas en los procesos de selección en igualdad de condiciones.	Nº de personas formadas Nº de acciones formativas realizadas Calendario de acciones formativas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JULIO 2025	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 7. Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todas las personas trabajadoras.

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Elaborar junto a la representación legal de las personas trabajadoras un Plan de Formación Anual de la compañía, tras el proceso de detección de necesidades, comprobando que mujeres y hombres acceden por igual a la formación.	SI/NO Plan formativo Datos, desagregados por sexo, sobre las necesidades formativas de la plantilla Nº y % de asistentes, desagregado por sexo, por contenido formativo. Nº y % de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones. Nº total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 7. Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todas las personas trabajadoras.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Abrir la oferta formativa a toda la plantilla, de modo que se favorezca una formación polivalente que permita la rotación de puestos y mayores posibilidades de movilidad y promoción, independientemente del sexo.	SI/NO abierta la oferta formativa a toda la plantilla Nº personas formadas de la plantilla	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 7. Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todas las personas trabajadoras.

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Realización de acciones formativas para incorporar al personal a puestos de trabajos donde su sexo este menos representado.	Nº de acciones formativas realizadas Nº personas formadas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 7. Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todas las personas trabajadoras.

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Promoción de las acciones formativas contribuyan a la conciliación de la vida familiar y personal, para lo cual junto a la formación presencial se promoverá la formación online que posibilite el seguimiento no presencial.	Nº y % de acciones formativas online realizadas Nº personas formadas online por conciliación	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 7. Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todas las personas trabajadoras.

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Difundir información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa de la empresa, anunciando públicamente los cursos de formación que realice la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por todo el personal.	SI/NO se difunde a toda la plantilla la oferta formativa Nº de ofertas difundidas y canales de difusión	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 7. Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todas las personas trabajadoras.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Diseñar acciones formativas de "puesta al día" o "reciclaje" (conocimientos y habilidades) a los trabajadores y trabajadoras que se reincorporan al puesto después de haber dedicado tiempo al cuidado de las hijas e hijos o personas dependientes.	SI/NO incluido en la oferta formativa Nº de acciones formativas realizadas de puesta al día Nº de personas formadas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 8. Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Impartir la formación, en la medida de lo posible, en el lugar de trabajo y en horario laboral para facilitar el acceso y la participación de trabajadoras y trabajadores.	SI/NO está recogida así la formación en el plan formativo Nº y % de formaciones realizadas en el lugar de trabajo y en horario laboral	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 8. Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Comprobar la priorización de la formación dentro de la jornada laboral para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Las formaciones en horario de mañana deberán dar comienzo con posterioridad a las XX horas y las realizadas en horario de tarde, terminar antes de las XX horas con el fin de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.	SI/NO realizado. Comprobar que se ha realizado. Nº y % de formaciones realizadas dentro de estos horarios.	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 8. Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Establecer los horarios de los todos los cursos de formación interna dentro de la jornada laboral.	SI/NO está recogida así la formación en al plan formativo	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 8. Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Asegurar el acceso a la formación que se realice en la empresa de personas del sexo menos representado en el puesto del trabajo al que se destina dicha formación.	SI/NO se facilita acceso a la formación Nº de personas del sexo infrarrepresentado que acceden a la formación	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 9. Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Difundir el protocolo de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras y trabajadores de la empresa, a través de los canales de comunicación de la empresa, debiendo llegar a la totalidad de la plantilla.	SI/NO Procedimiento difundido Nº de personas informadas del protocolo	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 9. Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Establecer medidas preventivas para trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz recientemente o se encuentren en periodo de lactancia, de modo que no existan prácticas de discriminación, derivada de la maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil.	SI/NO medidas propuestas en la evaluación de riesgos y recogidas en la planificación correspondiente Nº de personas que se hayan acogido a estas medidas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/ JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 9. Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Impartir formación de reciclaje a todas aquellas personas que se reincorporen a su puesto de trabajo después de una baja por nacimiento de hijo o hija.	Nº de personas que se hayan acogido a estas medidas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 9. Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Ofrecer la posibilidad de realizarse un Reconocimiento Médico Laboral a aquellas personas que se encuentren en situación de embarazo.	Nº de personas que se hayan acogido a estas medidas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	FEBRERO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 10. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Elaborar auditoria retributivo acorde al RD 902/2020	SI/NO Auditoria elaborada	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO ADMINISTRACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 10. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Elaborar registro retributivo acorde al RD902/2020. Anualmente se realizará un análisis detallado de las retribuciones del personal, tanto fijas como variables, desglosando todos los conceptos retributivos, con el fin de detectar y evitar la posible existencia de brecha salarial entre hombres y mujeres, y que las retribuciones son percibidas de igual manera por los hombres y por las mujeres.	SI/NO Elabora anualmente registro con valores medios de salarios, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO ADMINISTRACIÓN	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 10. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Analizar de manera anual el registro retributivo, para comprobar la evolución en materia salarial. Con los datos que se obtengan en cada momento, se establecerán medidas para erradicar las situaciones de discriminación/brecha salarial.	SI/NO realizado el análisis del registro retributivo Nº de medidas establecidas para erradicar las situaciones de discriminación	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO ADMINISTRACIÓN	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 10. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Suprimir las diferencias de remuneración y/o complementos salariales, entre trabajadoras y trabajadores que están en un mismo puesto de trabajo o categoría profesional, o bien, que están desempeñando trabajos de igual valor, con el fin de conseguir unas condiciones salariales de igualdad.	SI/NO está incluida en la política retributiva. SI/NO justifica la empresa esa diferencia salarial por escrito	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 10. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Establecer un sistema retributivo en función de la valoración de los puestos de trabajo y la clasificación profesional, basada en las funciones a desempeñar en el puesto o categoría con independencia del sexo de las personas que los ocupan, para que sirva de base para la fijación de la política retributiva.	SI/NO existe política retributiva Verificar se ha realizado el estudio de valoración del puesto de trabajo	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 10. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Si se realiza la evaluación del desempeño por una persona, establecer criterios de evaluación del desempeño, clara, concreta, objetiva, medible y alcanzable, que garanticen la igualdad de oportunidades y eviten la discriminación por razón de sexo. Es preferible realizar la evaluación del desempeño con equipos, preferiblemente formados por hombres y mujeres, para evitar posibles sesgos individuales.	SI/NO incluido en la política retributiva Nº de criterios establecidos para la evaluación del desempeño	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 10. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Anualmente se realizará un análisis para determinar si el disfrute de derechos relacionados con la conciliación, permisos por nacimiento o riesgo por embarazo, etc., incide en los salarios de las mujeres y los hombres. (Permisos, licencias, suspensiones de contrato, excedencias, etc.)	SI/NO Análisis realizado Documento de análisis. Informe entregado y presentado a la Comisión de Seguimiento	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 10. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Si las conclusiones del análisis determinasen la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, se desarrollará un plan de actuación para corregir estas diferencias y equiparar el salario, estableciendo medidas correctoras de aplicación en el plazo máximo de 6 meses.	SI/NO Plan actuación Nº de medidas establecidas para corregir diferencias	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 11. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Revisar que las instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres son acordes a sus necesidades específicas: vestuarios, servicios, equipos y ropa de trabajo, etc. Adecuar las instalaciones de la empresa a la presencia de mujeres (duchas, servicios, vestuarios, etc.) en lugar de establecer medidas organizativas para compartir estos espacios.	SI/NO Fecha adecuación de las instalaciones Nº de revisiones realizadas Nº de adecuaciones realizadas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 11. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Eliminar las desigualdades existentes a la hora poder disponer de una jornada laboral u otra en función de ser mujer u hombre.	Nº de desigualdades eliminadas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 11. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Eliminar las desigualdades existentes a la hora poder disponer de un horario y distribución del tiempo de trabajo en función de ser mujer u hombre.	Nº de desigualdades eliminadas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 11. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Eliminar las desigualdades existentes a la hora poder disponer un régimen de trabajo a turnos en función de ser mujer u hombre.	Nº de desigualdades eliminadas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 11. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Establecer una política respecto a la desconexión digital.	SI/NO Política realizada Nº de personas informadas de dicha política	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 12. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Teletrabajo. - Posibilidad de acogerse de forma voluntaria – empresa y persona trabajadora– a una modalidad de trabajo en el domicilio del empleado/a a través de herramientas telemáticas adaptadas al trabajo, aunque los hijos/as sean mayores de 12 años, o no se tengan hijos/as o personas dependientes a su cargo. Incluir en la Normativa aplicable al Teletrabajo los criterios de adjudicación y autorización de esta modalidad que sean objetivos y arbitrarios. Valorar la creación de una Comisión de Teletrabajo.	Nº y % desagregado por sexo, de personas que teletrabajan	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 12. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla (especificar a través de qué medios).	Nº de medidas propuestas y puestas en marcha. Verificación de la elaboración de documentos informativos sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. Nº y % desagregado por sexo, de personas que hacen uso de los derechos y medidas. Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por sexo.	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 12. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Implantar una flexibilidad en el horario de entrada y salida que permita conciliar la vida laboral, personal y familiar.	SI/NO Medida implantada de flexibilidad horario Nº de personas que se acogen a esta medida	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 12. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Recoger información sobre las necesidades de conciliación realizando encuestas periódicamente a las trabajadoras y los trabajadores, y/o entrevistando a una muestra representativa, para establecer distintas formas de adaptación a la jornada laboral.	Nº de necesidades detectadas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 12. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Estipular periodos vacacionales coincidentes con las vacaciones escolares.	SI/NO recogido en criterios vacaciones Verificar si estos criterios se incluyen en las pautas de vacaciones	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 12. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Dar preferencia en la elección de turnos de trabajo y periodos de vacaciones a quienes tengan responsabilidades familiares, ya sean por cuidado de un hijo/a o persona dependiente a su cargo priorizando en condiciones iguales, aquella persona trabajadora con mayor antigüedad en la empresa.	SI/NO se ha establecido Nº de personas que han solicitado la preferencia de elección Nº de personas que han disfrutado de esa preferencia de elección	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 12. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Establecer topes horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales, de modo que la promoción no se traduzca en una mayor dificultad para la conciliación con la vida personal y familiar	SI/NO Recogido en criterios de promoción	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 12. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Racionalizar o planificar las tareas de forma que se eviten las reuniones fuera del horario de trabajo o las horas extraordinarias.	SI/NO Recogido en criterios de planificar reuniones	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 12. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Divulgar entre la plantilla las medidas de corresponsabilidad y conciliación entre la vida personal, laboral y familiar.	Nº y % de personas que han recibido información	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 12. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA DE SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Promover la solicitud de los permisos íntegros de baja por permiso de nacimiento a los hombres.	SI/NO se han promovido y mediante que medio Nº de permisos solicitados	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Establecer una declaración de principios y compromiso tácito de la dirección de la empresa rechazando las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo y establecer la obligación a la dirección, mandos intermedios ya a toda la plantilla de la empresa de aplicar estos principios, contribuir a prevenir y erradicar este tipo de conductas y colaborar en su esclarecimiento e información.	SI/NO Existe declaración de principios	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Recordar la existencia del procedimiento de prevención de acoso sexual y por razón de sexo, al igual que el código de conducta y canal de denuncias para este tipo de situaciones.	SI/NO recordatorio realizado Nº y % de personas informadas del recordatorio	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, divulgando el protocolo de actuación que proteja a todos los empleados y empleadas de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, informando del canal de denuncias, etc.	SI/NO divulgación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Facilitar información en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras.	Nº y % personas a las que se ha facilitado información en la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo con respecto a la totalidad de la plantilla Nº y tipo de actuaciones de información del protocolo Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Poner en marcha campañas de sensibilización de la plantilla sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: edición y distribución de material divulgativo, realización de jornadas de prevención de situaciones de acoso, etc.	Nº de campañas puestas en marcha	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Facilitar formación en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras.	Nº y % personas a las que se ha facilitado formación en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo con respecto a la totalidad de la plantilla	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Dotar de competencias a la Comisión negociadora o en su defecto, de Seguimiento para velar por el cumplimiento de la normativa establecida y del procedimiento a seguir en los casos de acoso por razón de sexo y de acoso sexual.	SI/NO recogido en el Reglamento de la Comisión de Seguimiento o Comisión negociadora	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Comunicar, cuando suceda, a la Comisión negociadora los casos de acoso sexual y por razón de sexo, guardando la confidencialidad acordada.	SI/NO realizada comunicación	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Facilitar formación a las personas que gestionen grupos, responsables, mandos intermedios, etc., en materia de acoso y estrategias de resolución de conflictos.	Nº de personas formadas que gestionan grupos, responsables, mandos intermedios, etc.	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Facilitar formación a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad en materia de acoso.	Nº de personas formadas de la Comisión de seguimiento	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 14. Personas trans. Medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas trans.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Las personas trans deben ser tratadas según su nombre sentido e identidad de género, siendo importante que en cualquier documentación interna de la empresa se modifique el nombre y sexo de la persona, aunque aún no se haya tramitado la rectificación legal en su DNI (se exceptúa aquella documentación en la que sea necesaria la referencia expresa del nombre legal) y en espera de que se modifique el DNI.	Nº de solicitudes recibidas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 14. Personas trans. Medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas trans.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
La empresa proporcionará el uniforme o ropa de trabajo de acuerdo con la identidad de género de la persona trans. (se haya modificado o no el DNI).	Nº de solicitudes recibidas Nº de EPIS revisados o modificados Verificar que los EPIS se adaptan a las necesidades de la persona	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 14. Personas trans. Medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas trans.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Derivado de su proceso de transición las personas trans pueden requerir la asistencia a consultas médicas y/o tener periodos de Incapacidad Temporal, que deberían ser excluidas del porcentaje para el despido objetivo por absentismo laboral (a negociar en convenio o protocolo).	Nº de solicitudes recibidas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 14. Personas trans. Medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas trans.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
En caso de que la persona trans necesite provisionalmente una adaptación del puesto o del horario, se trasladará al Comité de Seguridad y Salud o en su defecto al delegado o delegada de prevención, realizando si fuera necesaria una evaluación de riesgos laborales y psicosociales y comprometiéndose la empresa a facilitar el cambio de horario y adaptación.	Nº de solicitudes de adaptaciones al puesto recibidas Nº de adaptaciones al puesto realizadas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 14. Personas trans. Medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas trans.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
La empresa realizará la formación necesaria con el fin de ayudar a comprender y respetar la situación al resto de su plantilla incluyéndola en sus planes de formación.	SI/NO Formación realizada Nº de personas formadas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 15. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista. Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representada la totalidad de las personas que forman parte de la organización.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes, textos y contenidos que se utilicen en las comunicaciones internas (comunicados en tabloneros, anuncios, circulares, difusiones por correo electrónico, campañas de publicidad, etc.) para asegurar un lenguaje neutro e inclusivo, y una difusión de imágenes sin estereotipos de género	Nº de publicaciones revisadas y actualizadas.	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 15. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista. Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representada la totalidad de las personas que forman parte de la organización.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Usar un lenguaje no sexista en tarjetas de visitas, letreros en las puertas de los despachos, organigramas, etc., sustituyendo el término "señorita" por el de "señora".	Contenido de las tarjetas, letreros, puertas despachos, etc.	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 15. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista. Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representada la totalidad de las personas que forman parte de la organización.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Fomentar el uso de un lenguaje igualitario en la comunicación escrita, verbal, en la publicad, Web, etc., mediante la divulgación de infografías	Nº de infografías realizadas y enviadas.	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 15. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista. Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representada la totalidad de las personas que forman parte de la organización.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Adaptar desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, ejercicios, ejemplos, imágenes, etc.) para evitar sesgos de género u estereotipos.	Nº de materiales formativos adaptados	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 16. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de Seguridad Social reconocidos por la legislación a las víctimas de violencia de género, así como un listado con los diferentes recursos existentes en el municipio, provincia o CC.AA. para víctimas de violencia de género y su forma de contacto	Verificar la elaboración o no del documento previsto.	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 16. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Apoyar desde y dentro de la empresa a las personas víctimas de violencia de género, permitiendo la flexibilización horaria y condiciones de trabajo que fomenten su protección.	Nº de personas apoyadas en medidas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 16. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Ofrecer acompañamiento y/o asesoramiento a mujeres víctimas de violencia de género	Nº de mujeres víctimas de violencia de género a las que se le ha acompañado y/o asesorado.	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 16. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Establecer los mecanismos, adaptados a cada centro de trabajo, para que la trabajadora víctima de violencia pueda ejercer sus derechos laborales, de forma urgente e inmediata (posibilidad de movilidad funcional, etc.)	Verificar la existencia de mecanismos adoptados	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 16. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Elaborar y difundir mecanismos o medidas a través de campañas informativas y/o formativas.	Campañas informativas realizadas y/o formaciones impartidas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 16. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Realización y promoción de acciones para la sensibilización y prevención de cualquier situación de violencia de género.	Tipo de acciones realizadas y su Nº	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 16. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Establecer el derecho a ausentarse de la trabajadora víctima de violencia de género en un específico permiso son posible retribución.	Nº de permisos y tipo de permiso establecidos	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

PLAN DE IGUALDAD **BETANIA**

OBJETIVO 16. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Informar a la plantilla a través de los canales de comunicación de la empresa de los derechos reconocidos legalmente a las víctimas de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad.	Nº de personas informadas de los derechos y medidas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 16. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Tendrán la consideración de faltas justificadas y remuneradas todas aquellas horas que deriven de la realización de los trámites motivados por la situación de violencia, concretamente la asistencia a juzgados, comisaría, servicios asistenciales, servicios sociales, siempre que se acredite y se aporte la correspondiente justificación	Nº de personas a las que se ha aplicado esta medida Nº de horas (Revisar el nº de indicadores que quieran reflejarse)	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 16. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Realizar una campaña específica de sensibilización, el 25 de Noviembre, día internacional contra la violencia de género. (Cartelería, Comunicados, etc.)	SI/NO Campaña realizada Contenido de la campaña (cartelería, etc.)	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	EQUIPO DE COMUNICACIÓN.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 16. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de las medidas solicitadas y aplicadas relacionadas con las víctimas de violencia de género.	SI/NO Informado a la Comisión (acta) Nº de medidas solicitadas Nº de medidas aplicadas	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RRHH/JEFATURA RRHH	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 17. Salud laboral desde la perspectiva de género. Seguridad, salud laboral y equipamientos. Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Incorporar de manera completa la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos laborales.	Nº de evaluaciones que incorporan la perspectiva de género	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 17. Salud laboral desde la perspectiva de género. Seguridad, salud laboral y equipamientos. Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Se revisará si se incorpora la perspectiva de género de manera completa en las evaluaciones de riesgos laborales.	Nº de evaluaciones revisadas Nº de evaluaciones que incorporan la perspectiva de género	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 17. Salud laboral desde la perspectiva de género. Seguridad, salud laboral y equipamientos. Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Adecuar ergonómicamente el mobiliario, el vestuario, los utensilios, equipos de trabajo, etc., que usa la plantilla en sus tareas cotidianas a las características corporales específicas de mujeres y hombres.	SI/NO se han realizado las medidas ergonómicas que adaptan el puesto de trabajo a la persona Verificar el mantenimiento de las condiciones ergonómicas Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades ergonómicas de mujeres y hombres	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 17. Salud laboral desde la perspectiva de género. Seguridad, salud laboral y equipamientos. Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales

MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Adecuar ergonómicamente los EPIs que usa la plantilla en sus tareas cotidianas a las características corporales específicas de mujeres y hombres.	SI/NO se han realizado las medidas ergonómicas que adaptan el EPI a la persona Nº de EPIs revisados o modificados Verificar que los EPIs se adaptan a las necesidades ergonómicas de mujeres y hombres	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 17. Salud laboral desde la perspectiva de género. Seguridad, salud laboral y equipamientos. Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Anualmente se realizará informe con los datos de siniestralidad y enfermedad profesional por sexo.	SI/NO se dispone informe de siniestralidad y enfermedad profesional	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO

OBJETIVO 17. Salud laboral desde la perspectiva de género. Seguridad, salud laboral y equipamientos. Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales									
MEDIDA	INDICADOR	RECURSOS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	FECHA DE PLANIFICACIÓN	FECHA DE EJECUCIÓN	FECHA SEGUIMIENTO	FECHA EVALUACIÓN	NIVEL DE IMPLANTACIÓN
Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres.	SI/NO realizado el análisis Conclusiones del análisis realizado	HUMANOS. PERSONAL ENCARGADO DE ELABORAR EL DOCUMENTO. MATERIALES. MEDIOS INFORMÁTICOS MATERIAL DE OFICINA Y OFICINAS E INSTALACIONES. ECONÓMICOS. COSTES DE PERSONAL, PAPELERÍA Y SUMINISTROS	DIRECCIÓN DE RR.HH./JEFATURA RR.HH.	ALTA	MAYO 2025	JUNIO 2025-ENERO 2029	Primer seguimiento: FEBRERO 2026. Segundo seguimiento: FEBRERO 2028	Evaluación intermedia: FEBRERO 2027 Evaluación final: ENERO 2029	EN PROCESO