

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

6272 *Resolución de 24 de abril de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda (Código del acuerdo nº: 90100982112018), que fue suscrito con fecha 22 de diciembre de 2017, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación y de otra por el comité intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 24 de abril de 2018.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

Acta aprobación II Plan de Igualdad de Oportunidades

Representantes de la dirección:

D. Javier Gómez Díaz-Ufano.
D. Miguel Brunete Bravo.
D. Juan Carlos Corral Araujo.
D. José Antonio Guarido Esteban.

Representantes de los trabajadores:

Doña María José Arévalo Márquez.
D. Alberto Díez Sanz.
D. José Luis Martínez Andrés.
D. Daniel Sierra Quiles.
D. Juan Carlos Ibáñez González.
D. Alejandro Rubio Tanarro.
D. Pablo Rodríguez Sánchez.
D. Miguel Ángel San Martín Alonso.
D. Rafael Roldán Velasco.
D. Rafael López Sáez.
D. Roberto Carlos Navarrete Martín.
D. Juan Carlos García Dueñas.
D. Germán García González.

En Madrid, a las 11 horas del día 22 de diciembre de 2017, se celebra la presente reunión extraordinaria figurando, de una parte, las personas designadas por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y, de otra, el Comité Intercentros del Comité de Empresa en representación de las/os trabajadoras/es a fin de suscribir el II Plan de Igualdad de Oportunidades, dando así cumplimiento a lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el artículo 65 del XI Convenio Colectivo de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda.

El artículo 65 del XI Convenio Colectivo de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre, publicado en el BOE de 28 de febrero de 2010 por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 21 de enero del mismo año, establece la voluntad de las partes de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de la empresa; todo ello de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Así mismo, dicho artículo establece la creación de una Comisión con el compromiso de elaborar el Plan de Igualdad de Oportunidades en la FNMT/RCM.

Atendiendo a ese requerimiento la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda negoció con la Representación de los Trabajadores el Primer Plan de Igualdad, que fue publicado en el BOE de 20 de mayo de 2011, con una vigencia inicial de cuatro años y prórrogas posteriores hasta el 31 de diciembre de 2017.

Con el fin de elaborar el II Plan de Igualdad de la FNMT-RCM, desde abril del año 2017 se mantuvieron diferentes reuniones de la Comisión de Igualdad, concluyendo el 21 de diciembre de 2017 con la firma del texto definitivo, cuya vigencia se establece para el periodo 2018-2021.

Una vez elaborado el mencionado II Plan por la Comisión de Igualdad contemplada en el Art. 65, se somete el texto definitivo al criterio de la presente Comisión Negociadora, que ratifica y suscribe en su totalidad y adjunta a la presente acta, acordando remitirlo inicialmente a las Direcciones Generales de Costes de Personal y Pensiones Públicas y de la Función Pública a efectos de informe favorable por la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR), teniendo hasta ese momento la considerando de propuesta. A destacar en este sentido que no se incluye informe de impacto económico puesto que su aplicación y gestión no implicará coste adicional ya que se realizará con personal de la plantilla de la FNMT-RCM.

Una vez recibido informe favorable de la CECIR, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 713/210, de 28 de mayo, se remitirá por medios electrónicos el II Plan de Igualdad a la Dirección General de Empleo (Ministerio de Empleo y Seguridad Social) a efectos de:

- Registro y depósito.
- Publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Asimismo, se enviará copia del II Plan a la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y al Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad) para su conocimiento.

Sin más asuntos que tratar se levanta la reunión a las 12:00 horas, en el lugar y fecha antes citados.—Javier Gómez Díaz-Ufano.—Miguel Brunete Bravo.—Juan Carlos Corral Araujo.—José Antonio Guarido Esteban.—María José Arévalo Márquez.—Alberto Díez Sanz.—José Luis Martínez Andrés.—Daniel Sierra Quiles.—Juan Carlos Ibáñez González.—Alejandro Rubio Tanarro.—Pablo Rodríguez Sánchez.—Miguel Ángel San Martín Alonso.—Rafael Roldán Velasco.—Rafael López Sáez.—Roberto Carlos Navarrete Martín.—Juan Carlos García Dueñas.—Germán García González.

II Plan de Igualdad FNMT-RCM (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo) (Artículos 65 y 66 XI convenio colectivo)

Vigencia: 2018 - 2021. 21 de diciembre de 2017

I. Introducción**A. Contexto y Antecedentes.**

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio fundamental en la Unión Europea, contemplado como tal a partir de la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdan, el 1 de mayo de 1999 y tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituyen un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

En España, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y en el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que esa igualdad sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento en España se produce con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que tiene como objetivo hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación laboral.

En el ámbito laboral, la mencionada Ley Orgánica establece en su art. 45.1 que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades, debiendo adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que se deberán negociar y, en su caso, acordar con los Representantes Legales de los Trabajadores. En concreto, en el punto 2 del mismo artículo establece que las empresas con más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deben dirigirse a la elaboración de un Plan de Igualdad como conjunto ordenado de las mismas que será objeto de negociación tras un diagnóstico de la situación, incluyendo acciones para la consecución de objetivos, así como un sistema de seguimiento y evaluación.

Atendiendo a ese requerimiento de la Ley Orgánica 3/2007, y de lo establecido en los artículos 65 y 66 del XI convenio colectivo, la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre – Real Casa de la Moneda negoció con la Representación de los Trabajadores el Primer Plan de Igualdad, que fue publicado en el BOE de 20 de mayo de 2011, con una vigencia inicial de cuatro años y prórrogas posteriores hasta el 31 de diciembre de 2017.

Con el fin de elaborar el II Plan de Igualdad de la FNMT-RCM, en abril del año 2017 se constituyó la correspondiente Comisión Negociadora y se mantuvieron diferentes reuniones en las que se analizaron las acciones que componían la plataforma conjunta inicial, para cuya determinación se tuvieron en cuenta:

- Los contenidos del Primer Plan de Igualdad, con la continuidad de aquellas medidas que no tienen caducidad por tratarse de tareas continuas.
- Conclusiones de los informes anuales de seguimiento del Primer Plan.
- Conclusiones de la encuesta de opinión realizada entre el personal de plantilla sobre materia de igualdad.
- Otras acciones alineadas con el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado, así como determinados planteamientos de ámbito laboral que se contemplan en el borrador del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) 2018-2021.

Con este planteamiento, el II Plan de Igualdad, negociado por la FNMT-RCM de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, mantiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades y trato entre ambos sexos en el seno de la empresa y evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

Para hacer efectivo ese principio de igualdad se han adoptado un conjunto de medidas concretas, con responsables y fechas para su ejecución, y con un sistema de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados mediante indicadores.

B. Definiciones.

En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, la Comisión Negociadora del II Plan asume como propias las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007 y otras de carácter legal:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente la derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

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

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

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

Discriminación directa e indirecta.

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

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a otras personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminación toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad.

Indemnidad frente a represalias.

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

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

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

Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, las personas físicas y jurídicas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a 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.

Tutela judicial efectiva.

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

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

Los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal se reconocerán al personal de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

C. Concepto y contenido de los planes de igualdad en las empresas.

Como establece la Ley Orgánica 3/2007, el II Plan de Igualdad de la FNMT-RCM es el conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

Por ello, es necesario valorar la implantación de medidas y acciones positivas, entendidas como los instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, tal y como establece la LOIEMH en su exposición de motivos. Tales medidas, por su carácter excepcional, solo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones de desequilibrio y, para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, habrán de ser

razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

El II Plan de Igualdad fija los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las prácticas a adoptar para su consecución y los sistemas de seguimiento y evaluación de indicadores y objetivos.

D. Ámbito de aplicación.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46.3 de la Ley Orgánica 3/2007, el II Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de la empresa, entendiendo por tal a las personas que prestan sus servicios en todos los centros de trabajo actuales o futuros de la entidad pública empresarial Fábrica Nacional de Moneda y Timbre – Real Casa de la Moneda, afectando, por consiguiente, a la totalidad de la plantilla.

E. Vigencia.

Si bien la consecución de los objetivos propuestos pueden darse de manera desigual, circunstancia derivada en parte por el calendario de aplicación de las medidas, en parte por la evolución de las mismas, se determina un plazo de vigencia de cuatro años, extendiéndose desde el día 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, este II Plan de Igualdad se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro. En caso de considerarse necesario negociar otro plan de igualdad, el proceso se iniciará dentro de los tres meses anteriores a la finalización de la vigencia del presente.

II. Diagnóstico

La negociación del Primer Plan de Igualdad fue precedida por el análisis de la información y situación de la empresa en cuanto a:

1. Distribución de la plantilla por sexos, antigüedad, edad, modalidad de contrato, departamentos, categorías profesional y niveles salariales.
2. Normas y convenio colectivo.
3. Selección y promoción.
4. Formación.
5. Política salarial.
6. Conciliación de vida laboral, familiar y personal.
7. Absentismo y comunicación.
8. Proyecto «Madrid Empresas y Conciliación».
9. Salud laboral.
10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
11. Prevención del acoso moral.

Tras su análisis, si bien no se detectaron elementos de discriminación entre sexos se concluye, en líneas generales, que la presencia de mujeres históricamente era muy reducida (en torno al 18 % en aquel momento) y que poseían menos antigüedad que los hombres en la empresa. Asimismo, se detectaba que el envejecimiento de la plantilla era muy alto (48 años de media), y que no se conocía el nivel de formación por sexo; a su vez, la temporalidad era más alta entre la plantilla femenina y existía segregación ocupacional entre las mujeres tanto horizontal (concentración en ciertos grupos profesionales) como vertical (baja representación en puestos de responsabilidad y jefaturas).

Para el II Plan de Igualdad, se ha tenido en cuenta como diagnóstico la información recogida en los informes anuales de seguimiento de Plan de Igualdad y la publicada en el Balance Social. En líneas generales, si bien la presencia de la mujer se ha incrementado hasta el 22%, resulta difícil acelerar la tendencia porque la plantilla de la empresa se

mantiene estable y los ingresos de personal fijo por procesos de selección externos son muy limitados y, además, no deben contemplar medidas que atenten contra los principios de igualdad, mérito y capacidad. Internamente, a través de la promoción interna, solo se producen movimientos que si generan incremento en un grupo o categoría profesional va en detrimento de otros/as; no obstante, a igualdad de condiciones se priorizará la contratación de personas del sexo que se encuentre menos representado en la categoría profesional de las vacantes a cubrir. Asimismo, se implementarán acciones positivas en los cursos a impartir para la cobertura de plazas.

En cuanto al envejecimiento de la plantilla, con relación a 2011 se ha incrementado hasta los 50 años consecuencia de la estabilidad de la misma y el poco efecto positivo que genera la plantilla temporal, aunque la tendencia actual por este colectivo ha sido a la baja con relación a 2015. Sobre los niveles de formación, sí se dispone ya de una herramienta que permite desagregarla por sexo.

Las áreas de actuación propuestas en el II Plan de Igualdad son las siguientes:

1. Acciones de carácter general en el desarrollo laboral.
2. Área de selección y promoción profesional.
3. Área de formación.
4. Área de política salarial.
5. Área de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
6. Área de Comunicación.
7. Área de Sensibilización.
8. Área de Salud Laboral.

Si bien en todas ellas se incorporan nuevas acciones, destacan las de Comunicación y Sensibilización como consecuencia de las conclusiones de la encuesta de opinión, y la generación del Área «Salud Laboral», incidiendo en procedimientos que ya existían (acoso sexual y por razón de sexo, acoso psicológico en el trabajo, etc.) y tratando como novedoso el tema de la violencia de género. También se plantea como acción a revisar el factor sexo en las evaluaciones de riesgo de los puestos de trabajo y en las pruebas prácticas de los procesos de selección.

III. Objetivos del plan

El II Plan de Igualdad de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre – Real Casa de la Moneda tiene entre sus objetivos principales:

- Conseguir procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización de lenguaje sexista. Con ello se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos de cada puesto, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidad individuales. Para ello, las políticas de recursos humanos deberán garantizar el respeto del principio de igualdad de trato y no discriminación en el acceso al empleo.
- Garantizar que las contrataciones no se basen en estereotipos acerca de aptitudes o características de las personas de determinados sexo, raza, edad, condición social, convicciones o ideales.
- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa: en grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva de la empresa.
- Conseguir el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación en la empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptación a los requisitos de los puestos.
- Concienciar a la plantilla sobre la importancia de la formación para el desarrollo profesional.

- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y de oportunidades.
- Conseguir una mejor conciliación de la vida personal, laboral y familiar de hombres y mujeres realizando campañas de sensibilización para promover esta cultura y difusión de las medidas existentes.
- Integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la empresa.
- Promover unas condiciones de trabajo y una política de empresa que eviten el acoso sexual y por razón de sexo.
- Considerar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.
- Garantizar, difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente reconocidos a las personas víctimas de violencia de género, facilitando su continuidad laboral.

IV. Programación de las acciones

	Medidas a tomar	Responsable	Fecha prevista	Indicadores
Acciones generales				
1	Revisar y modificar los textos del vigente convenio colectivo y el anexo I utilizando un lenguaje no sexista.	Comisión de Seguimiento y Comisión Negociadora Convenio.	Próxima negociación Convenio.	Textos modificados.
2	Realizar una acción formativa a toda la plantilla sobre la igualdad de género.	Jefatura Servicio de Formación.	2017 - 2018.	Número y % de hombres y mujeres que realizaron la acción formativa.
3	Dar a conocer el II Plan de Igualdad.	Comisión de Seguimiento y Dirección de Personal y R.L.	2017.	Publicaciones realizadas. Díptico realizado.
4	Realizar seguimiento composición Comisiones de Trabajo del convenio colectivo, Representación Sindical y Consejo de Administración para que se cumpla, en la medida de lo posible, el carácter paritario.	Comisión de Seguimiento.	Tarea continua.	Número de mujeres y hombres que las componen a final de cada año y % que representan.
5	Estudio Impacto de Género Becarios y alumnos en prácticas.	Dirección de Personal y R.L.	Final de cada año.	Informe realizado, que formará parte de informe anual de seguimiento del Plan de Igualdad.
Área de Selección y Promoción				
1	Disponer de información desagregada por sexo de los candidatos presentados a procesos de selección, tanto internos como externos.	Jefatura de Gestión de Personal. Jefatura de Personal de Burgos.	Tarea continua.	Para cada proceso de selección: *Número y porcentaje solicitudes recibidas. *Número y porcentaje de personas admitidas. *Número y porcentaje de personas aprobadas. *Número y porcentaje de personas aprobadas con plaza. *En todos los casos, información desagregada por sexo.

	Medidas a tomar	Responsable	Fecha prevista	Indicadores
2	Incluir en los avisos iniciales de todos los procesos de selección que la convocatoria tiene en cuenta el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. En el caso de que alguna empresa externa colabore en la realización de las pruebas deberá certificar que dichas pruebas cumplen el principio de igualdad.	Jefatura de Gestión de Personal. Jefatura de Personal de Burgos.	Tarea continua.	Documentos de convocatoria de cada proceso y documento con el compromiso de la empresa externa que colabore en la selección.
3	En la solicitud de vocales que formarán parte de los Tribunales y Órganos de Selección se recordará la necesidad de fomentar la participación de la mujer en los mismos.	Jefatura Gestión de Personal. Jefatura de Personal de Burgos.	Tarea continua.	Por cada proceso de selección se indicará nº de mujeres y hombres que componen el tribunal.
4	Realizar el seguimiento de la aplicación e impacto de la acción positiva incluida en el artículo 14 del Convenio y en el anexo VI sobre bolsas de empleo: a igualdad de puntuación en las pruebas, se adjudica la plaza al sexo menos representado en la categoría profesional.	Jefatura Gestión de Personal. Jefatura de Personal de Burgos. Comisión de Seguimiento.	Tarea continua.	N.º de plazas asignadas aplicando el criterio de desempate.
5	Habilitar que las personas que se encuentren en situación de paternidad, maternidad, lactancia y excedencia por cuidado de familiares puedan participar en cursos de formación y procesos de selección en las mismas condiciones que lo harían si estuvieran trabajando.	Jefatura Gestión de Personal. Jefatura de Personal de Burgos. Jefatura Servicio de Formación.	Tarea continua.	Nº de personas de cada una de las situaciones que han participado por curso y proceso de selección, desagregadas por sexo.
6	Incluir la Ley de Igualdad y el II Plan de Igualdad como materia integrada en los programas de los concursos-oposición y procesos de selección, tanto internos como externos, con obligación de poner en todos los casos alguna pregunta.	Director de RR HH, a través del Secretario de cada Tribunal y Órgano de Selección.	Tarea continua.	Acción implantada mediante su inclusión en acta de los concursos y procesos de selección. Documento anual del Director de RR HH acreditando que la acción se llevó a efecto en los términos previstos.

Área de Formación

1	Publicitar las acciones formativas que se oferten al personal en los canales de información disponibles.	Jefatura Servicio de Formación.	Tarea continua.	Acciones formativas publicadas (Formación transversal, AFIs, etc.).
2	Formar en tecnologías de la información.	Jefatura Servicio de Formación.	Tarea continua.	Acciones formativas realizadas y número de asistentes desagregados por sexo.

	Medidas a tomar	Responsable	Fecha prevista	Indicadores
3	En los cursos previos a procesos de selección que se convoquen sobre conocimientos necesarios para garantizar la cobertura de plazas, se facilitará la asistencia de las personas del sexo menos representado en la categoría a la que van dirigidos, reservándoles para ellas la mitad de las plazas y teniendo en cuenta que, de no cubrirse ese porcentaje, el curso se completará con las solicitudes existentes.	Comisión de Formación. Jefatura Servicio de Formación.	Tarea continua.	Cursos en los que se aplicó la acción, con indicación de participantes y sexo para el que se tuvo en cuenta la acción positiva.
4	Incluir un módulo en la formación obligatoria para el personal de nuevo ingreso, sobre el compromiso de la FNMT-RCM con la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.	Dirección de Personal y R.L. Jefatura Servicio de Formación.	2018. Tarea continua.	Módulo confeccionado, revisable anualmente, y número de personas a las que se les ha impartido a final de cada ejercicio desagregado por sexo.
5	Obtener anualmente datos de la asistencia a cursos de formación desagregados por sexo.	Jefatura de Servicio de Formación.	Cada año.	Información anual desagregada por sexo.
6	Curso básico en materia de igualdad para el personal que acceda a puestos de técnicos titulados, jefaturas y mandos.	Direcciones de cada departamento. Jefatura Gestión de Personal. Jefatura Servicio de Formación.	Tarea continua.	Personas que cada año realizaron el curso, desagregadas por grupo profesional y sexo.

Área de Política Salarial

1	Realizar anualmente análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres, analizando retribuciones fijas y complementos salariales y desagregando los datos por grupos profesionales.	Jefatura Admón. de Personal Comisión de Seguimiento.	Cada año.	Informe realizado.
---	--	---	-----------	--------------------

Área de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

1	Publicitar las medidas de conciliación establecidas en la entidad, elaborando una Guía con la relación de medidas (permisos, excedencias, etc.) con indicación individual de su duración, forma de solicitarlas y documentos de justificación.	Dirección de Personal y R.L.	2018. Tarea continua.	Documento elaborado y publicado. Seguimiento estadístico anual desagregado por sexo por cada uno de los motivos de conciliación.
2	Facilitar en la medida de lo posible, previa justificación de la necesidad, la adaptación de la jornada, horario y turno a las personas que lo soliciten, por motivo de conciliación familiar.	Comisión Paritaria. Comisión de Seguimiento.	Tarea continua.	Número de solicitudes presentadas y concedidas, desagregadas por sexo.
3	En situación de familias monoparentales facilitar el periodo de vacaciones a las personas en el mes que tengan asignado con sus hijos por acuerdo o decisión judicial.	Todas las Direcciones de los departamentos y servicios, a través de la Dirección de Personal y R.L.	Tarea continua.	Nº de solicitudes realizadas y concedidas, desagregadas por sexo.

	Medidas a tomar	Responsable	Fecha prevista	Indicadores
4	Mantener los derechos a beneficios sociales (póliza sanitaria o ayuda por discapacidad), a los trabajadores/ trabajadoras que se encuentren en excedencia por cuidado de hijos u otros familiares y a quienes agoten el plazo máximo de duración de la incapacidad temporal hasta que se produzca resolución del INSS sobre incapacidad permanente.	Dirección de Personal y R.L.	Tarea Continua.	Nº de casos por cada una de las situaciones, desagregados por sexo.
5	Facilitar en la medida de lo posible las peticiones de disfrute de días de vacaciones en periodos no lectivos con motivo de atender el cuidado de los hijos e hijas menores de 14 años.	Todas las Direcciones de los departamentos y servicios, a través de la Dirección de Personal y R.L.	Tarea continua.	Nº de solicitudes realizadas y concedidas, desagregadas por sexo.
6	Fomentar las reuniones por videoconferencia a fin de facilitar la conciliación.	Dirección de RR.HH.	Tarea continua.	Documento anual elaborado fomentando la acción.

Área de Comunicación

1	Transmitir la información en materia de igualdad a través de los medios de comunicación de la empresa.	Comisión de Seguimiento y Dirección de Personal y R.L.	Tarea continua.	Informativas publicada.
2	Realizar las gestiones oportunas para que la FNMT-RCM se adhiera al Manual de uso de lenguaje no sexista elaborado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.	Comité de Dirección a través de la Dirección de RR.HH.	2018.	Acuerdo formalizado y manual disponible y publicado.
3	Realizar campañas gráficas corporativas que promuevan la igualdad de trato y oportunidades, y un ambiente laboral libre de acoso (carteles, folletos informativos, enlaces con otros Organismos, etc.).	Dirección de RR.HH., Marketing y Comisión de Seguimiento.	Tarea continua.	Campañas anuales realizadas.
4	Crear en la intranet un espacio virtual específico para los temas de Igualdad y prevención del acoso, difusión de campañas, etc.	Dirección de Recursos Humanos y Dirección de Sistemas de Información.	2017- 2018.	Espacio específico creado.

Área de Sensibilización

1	Colaborar con las Administraciones Públicas publicitando en los centros de trabajo las campañas institucionales relacionadas con la igualdad.	Comisión de Seguimiento y Dirección de Personal y R. L.	Tarea continua.	Campañas publicadas.
2	Realizar campañas de sensibilización sobre la violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo dirigidas a toda la plantilla.	Comisión de Seguimiento y Dirección de Personal y R. L.	Tarea continua.	Campañas realizadas.
3	Realizar campañas de sensibilización sobre la corresponsabilidad en las tareas y cuidados familiares.	Comisión de Seguimiento y Dirección de Personal y R. L.	Tarea continua.	Campañas realizadas.

	Medidas a tomar	Responsable	Fecha prevista	Indicadores
4	Incluir en los pliegos de los procedimientos de contratación cláusulas que otorguen preferencia a las empresas que en el momento de presentar su oferta acrediten mediante declaración responsable tener adoptadas medidas dirigidas al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres.	Todos los Departamentos y Servicios.	Tarea continua.	Servicios externos contratados a cuya entidad adjudicataria se le ha aplicado este criterio de desempate.

Área de Salud Laboral

1	Realizar dísticos informativos para su distribución entre la plantilla, y su publicación en la intranet, de los protocolos de actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo.	Jefatura Servicio Prevención y Comisión de Seguimiento.	2018.	Dísticos distribuidos y publicados en la intranet.
2	Realizar campañas informativas y de sensibilización, en cumplimiento de lo establecido en el art. 48 de la LOIMH, para promover una política de no acoso en la empresa.	Jefatura Servicio Prevención y Comisión de Seguimiento.	2019.	Campañas realizadas.
3	Elaborar protocolo de actuación frente a la violencia de género.	Jefatura Servicio de Prevención.	2018.	Documento elaborado y publicado en Platón e intranet.
4	Realizar las gestiones oportunas con el Ministerio correspondiente para que la FNMT-RCM se adscriba al procedimiento de movilidad de las empleadas públicas víctimas de violencia de género publicado mediante resolución de 25 de noviembre de 2015. También debe gestionarse acuerdo para que, de resultar necesario, sea posible su traslado, con carácter fijo o temporal, a otros centros de trabajo del Sector Público Estatal.	Comité de Dirección a través de la Dirección de RR HH.	2018.	Acuerdo formalizado.
5	Facilitar atención psicológica especializada a las víctimas de violencia de género y en su jornada laboral mediante permisos retribuidos.	Comisión de Seguimiento y Dirección de Personal y R.L.	Tarea continua.	Número de casos que han precisado atención en el año.
6	Tener en cuenta el factor sexo y las patologías más comunes en cada uno de ellos a la hora de realizar las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo, así como en las pruebas prácticas de los concursos/procesos de selección.	Jefatura Servicio de Prevención. Órganos de Selección.	Tarea continua.	Número de evaluaciones de riesgo en las que se ha tenido en cuenta.

V. Seguimiento y evaluación

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán además de los objetivos a alcanzar y las estrategias a adoptar, el establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación de las acciones y objetivos.

Esta fase de seguimiento y evaluación permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados que se alcancen en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La misma se realizará de forma programada regularmente y facilitará información sobre posibles necesidades u obstáculos surgidos en su ejecución.

A. Constitución.

Las partes firmantes del presente II Plan de Igualdad acuerdan crear una Comisión de Seguimiento para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Esta Comisión se constituirá al mes siguiente de la aprobación del presente Plan.

B. Composición.

La Comisión de Seguimiento estará compuesta con carácter paritario por representantes de la entidad y representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Plan, concretamente cinco representantes de la parte empresarial y cinco representantes de la parte sindical, los cuales serán designados por cada una dentro de los quince días naturales siguientes a la firma del Plan; una de las personas designada por la empresa actuará como responsable coordinador/a ante las partes, facilitando una dirección electrónica a la que puedan hacerse las comunicaciones.

C. Funciones.

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Conocimiento y resolución de conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual donde se refleje el avance respecto a los objetivos de igualdad fijados.
- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.

El informe anual deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de cumplimiento de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles acciones futuras.

Al finalizar la vigencia del Plan, realizará un informe final del II Plan de Igualdad (2018-2021) que tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

- Grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, diferenciada por sexos y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente. Asimismo, esta Comisión de Seguimiento, podrá recabar información de cuantas comisiones de trabajo existen o puedan constituirse, así como de los distintos departamentos.

De acuerdo con los resultados de la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento formulará las propuestas de mejora que considere oportunas y los cambios que deban incorporarse al Plan.

D. Funcionamiento.

La Comisión de Seguimiento se reunirá semestralmente con carácter ordinario, así como en reuniones extraordinarias cuando lo pacten ambas partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.