

PLAN DE IGUALDAD

2026 - 2030

PARA MUJERES Y HOMBRES
DE ONLYPARKING



MÁS OPORTUNIDADES
MENOS BARRERAS

Un marco para decidir, organizar,
prevenir y mejorar con igualdad.

MANIFIESTO

La igualdad se diseña en cada decisión

COMPROMISO OnlyParking integra la igualdad de trato y de oportunidades en la forma de atraer talento, organizar el trabajo, desarrollar capacidades, reconocer el desempeño y prestar un servicio seguro.

En un aparcamiento conviven operación presencial, atención a usuarios, mantenimiento, tecnología, seguridad, ingeniería, administración y gestión. La igualdad no se limita a una declaración: se comprueba en quién accede, quién aprende, quién promociona, cómo se distribuyen los turnos, cómo se retribuye el trabajo y cómo se responde ante una conducta inaceptable.

Este Plan establece un marco público y medible para el periodo 2026-2030. Su enfoque combina prevención, transparencia, corresponsabilidad, seguridad, datos y mejora continua, con especial atención a la realidad de centros abiertos, trabajo por turnos, asistencia remota y equipos distribuidos.

10

EJES DE ACTUACIÓN

26

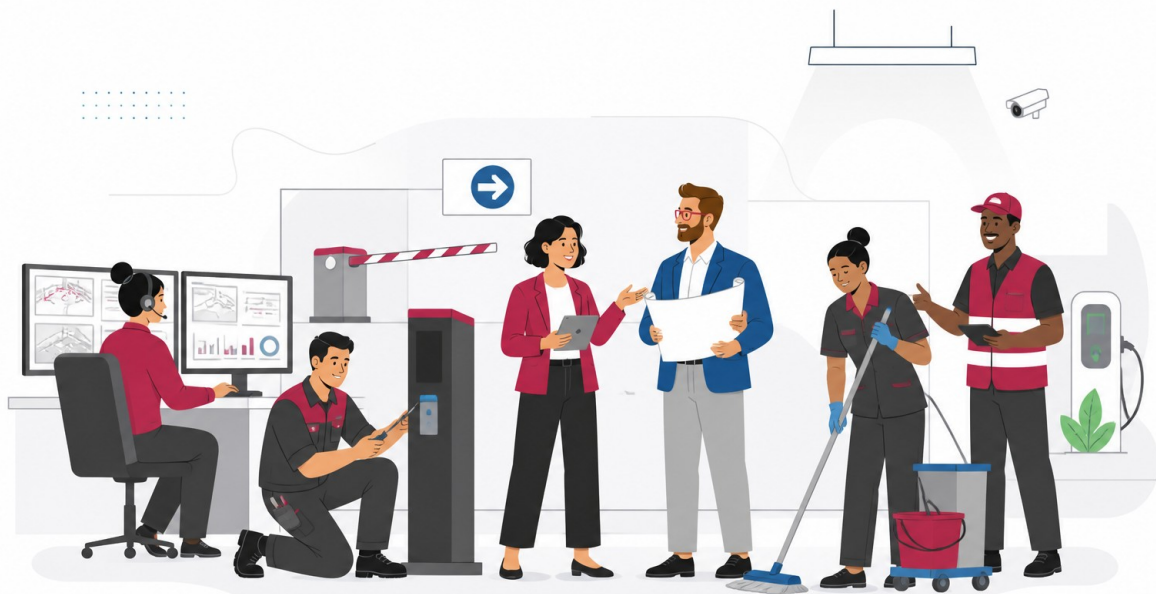
MEDIDAS VERIFICABLES

5

AÑOS DE DESPLIEGUE

4

NIVELES DE MEDICIÓN



EDICIÓN PARA PUBLICACIÓN

Un documento público, útil y prudente

Esta edición está concebida para la web de OnlyParking. Explica los objetivos, las medidas, la gobernanza y el modo de verificar el avance sin publicar información personal, datos de grupos reducidos, actas, firmas, identidades de integrantes ni documentación laboral reservada.

ALCANCE JURÍDICO El documento no sustituye el diagnóstico negociado, la auditoría retributiva, los acuerdos de la representación legitimada, el registro ni los protocolos específicos que resulten exigibles. Esos instrumentos se formalizan y conservan por los cauces correspondientes.

Principios de publicación

- No convertir hipótesis sectoriales en conclusiones sobre la plantilla.
- No publicar información que permita identificar a una persona o a un grupo reducido.
- No presentar como ejecutada una medida que solo esté planificada.
- Comunicar avances con indicadores agregados, evidencia y explicación de desviaciones.
- Actualizar el contenido público cuando cambien de forma material el marco normativo o las medidas.

Qué facilita este Plan

A QUIÉN	QUÉ LE PERMITE COMPROBAR
Plantilla	Derechos, canales, medidas y criterios de seguimiento.
Responsables	Qué deben aplicar, documentar y corregir en cada proceso.
Clientes y sociedad	El compromiso de OnlyParking y la forma de rendir cuentas.
Órgano de seguimiento	Indicadores, evidencias, calendario y reglas de revisión.

MAPA DEL DOCUMENTO

Cómo está organizado el Plan

CAPÍTULO	CONTENIDO
01 Enfoque y compromiso	Finalidad, realidad operativa y compromisos de OnlyParking.
02 Proceso y marco	Metodología, marco normativo y funciones de negociación y seguimiento.
03 Diagnóstico y línea base	Materias de análisis, fuentes, protección de datos y reglas de decisión.
04 Alcance y objetivos	Ámbitos, principios y resultados que se pretenden alcanzar.
05 Programa de medidas	Diez ejes, medidas, metas, responsables, calendario y evidencias.
06 Seguimiento y evaluación	Cuadro de mando, revisiones, modificación y resolución de discrepancias.
07 Glosario y fuentes	Definiciones y referencias oficiales utilizadas.

NAVEGACIÓN Los títulos están estructurados para facilitar marcadores y lectura accesible en la edición PDF. Las fichas de medida mantienen siempre el mismo orden: actuación, indicador, responsable, calendario y evidencia.

ACTUACIÓN

Explica qué cambia en el proceso y cómo se traslada a la operación cotidiana.

INDICADOR

Permite comprobar actividad, cobertura, resultado o impacto frente a una meta.

EVIDENCIA

Distingue lo anunciado de lo ejecutado y conserva una prueba proporcionada.

CORRECCIÓN

Obliga a explicar una desviación y decidir apoyo, plazo, recurso o reformulación.

01

ENFOQUE Y COMPROMISO

Por qué la igualdad forma parte de una operación profesional de aparcamientos.

EN ESTE CAPÍTULO

- 1 Realidad operativa
- 2 Personas y servicio
- 3 Compromisos
- 4 Criterios de decisión

01 / ENFOQUE

Igualdad aplicada a la operación real

La calidad de un aparcamiento depende de muchas decisiones pequeñas y coordinadas. Las políticas de personas influyen en la continuidad del servicio, la seguridad, la experiencia del usuario, la capacidad de respuesta y la conservación del activo.

Integrar la igualdad significa que los criterios de acceso, asignación, desarrollo, reconocimiento y protección sean objetivos, comprensibles y revisables. También implica observar el trabajo como se presta realmente: en turnos, centros distintos, espacios técnicos, tareas físicas, atención directa, sistemas digitales y situaciones de incidencia.

Cinco preguntas operativas

1. ¿La decisión se apoya en criterios vinculados al puesto y puede explicarse?
2. ¿El proceso es accesible para personas de distintos turnos, centros y situaciones?
3. ¿Existe un impacto diferente que deba medirse o corregirse?
4. ¿La persona conoce el canal para pedir información, apoyo o revisión?
5. ¿Queda una evidencia suficiente para evaluar el resultado sin invadir la privacidad?

CRITERIO Una medida es útil cuando mejora una decisión, se puede operar, deja evidencia y permite corregir el rumbo.

CONDUCTOR OCASIONAL

Recibe un servicio respetuoso, accesible y seguro, con asistencia clara ante incidencias.

ABONADO

Encuentra reglas consistentes y atención profesional en el uso continuado del aparcamiento.

EQUIPO OPERATIVO

Trabaja con criterios conocidos, equipos adecuados, canales seguros y oportunidades visibles.

RESPONSABLE DEL ACTIVO

Puede verificar gobernanza, continuidad, indicadores, riesgos y acciones correctoras.

01 / COMPROMISO

Compromisos de OnlyParking

	COMPROMISO	APLICACIÓN
01	Trato y oportunidades	Prevenir la discriminación directa e indirecta y actuar ante cualquier indicio.
02	Decisiones objetivas	Basar selección, asignación, evaluación, promoción y retribución en criterios verificables.
03	Entornos seguros	Prevenir y responder frente al acoso sexual, por razón de sexo y otras conductas incompatibles con la dignidad.
04	Corresponsabilidad	Facilitar el ejercicio de derechos sin penalización ni pérdida de oportunidades.
05	Igual valor	Aplicar transparencia y análisis retributivo a trabajos de igual valor.
06	Desarrollo	Asegurar acceso equivalente a formación, promoción y responsabilidades.
07	Datos responsables	Medir lo necesario, proteger la confidencialidad y explicar las limitaciones.
08	Mejora continua	Revisar resultados, corregir desviaciones y comunicar el avance de forma honesta.

La igualdad en situaciones de presión

PICOS Y COLAS

La urgencia no justifica asignaciones arbitrarias: funciones, apoyos y escalados deben estar definidos.

FALLO DE BARRERA

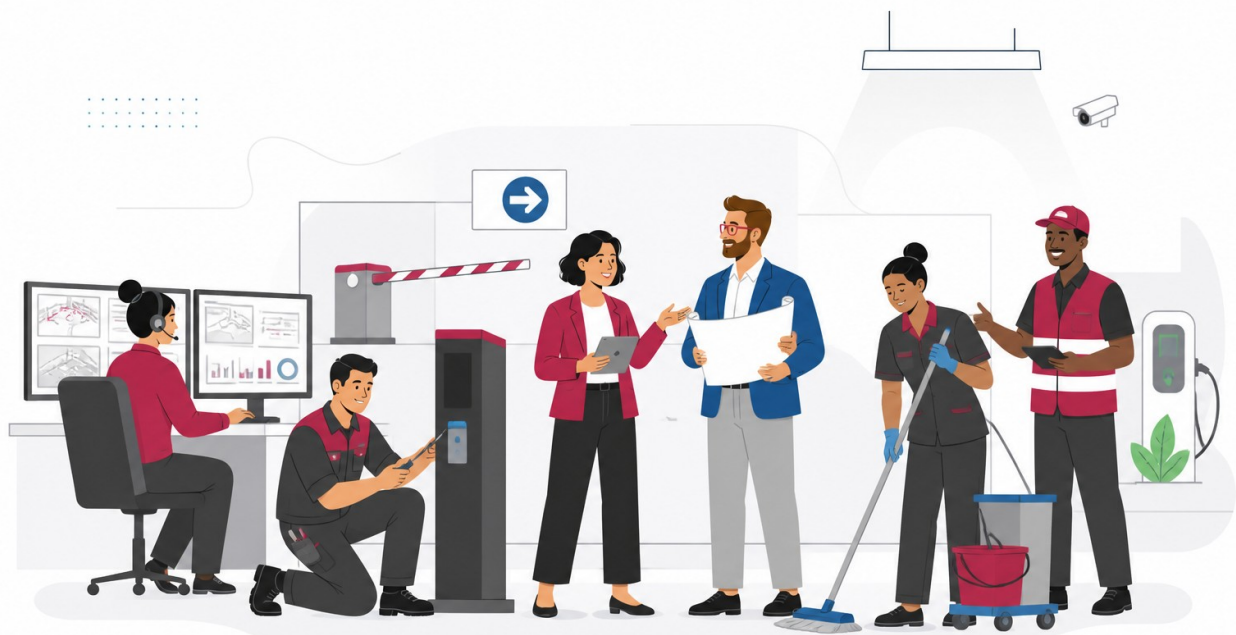
El modo degradado debe proteger al equipo y al usuario, sin depender siempre de la misma persona o turno.

INCIDENCIA NOCTURNA

La seguridad, el trabajo aislado y la asistencia remota requieren criterios preventivos y trazables.

CONFLICTO CON USUARIOS

La respuesta debe combinar autoridad, respeto, apoyo al personal y registro proporcionado del incidente.



RESPUESTA PROFESIONAL La presión operativa no suspende la igualdad: activa criterios claros, apoyos definidos, protección y una revisión posterior basada en evidencias.

02

PROCESO Y MARCO

Un ciclo de negociación, evidencia, implantación, seguimiento y mejora.

EN ESTE CAPÍTULO

- 1 Ciclo de gestión
- 2 Marco jurídico
- 3 Gobernanza
- 4 Trazabilidad

02 / METODOLOGÍA

Un ciclo completo de gestión

El Plan se concibe como un ciclo de decisión y aprendizaje. Cada fase debe producir un resultado verificable y alimentar la siguiente.

FASE	PROPÓSITO	RESULTADO ESPERADO
1	Puesta en marcha	Determinar legitimación, alcance, información necesaria, reglas de funcionamiento y comunicación inicial.
2	Diagnóstico	Recopilar y analizar datos cuantitativos y cualitativos, identificar desigualdades, causas y prioridades.
3	Diseño	Definir objetivos, medidas, metas, responsables, recursos, calendario, indicadores y evidencias.
4	Implantación	Ejecutar, comunicar, acompañar a responsables, documentar resultados y resolver incidencias.
5	Seguimiento y evaluación	Medir ejecución, resultado e impacto; revisar desviaciones; acordar mejoras y siguiente ciclo.

TRAZABILIDAD Cada medida conecta necesidad, objetivo, actuación, indicador, meta, responsabilidad, calendario y evidencia.

02 / MARCO JURÍDICO

Referencias que ordenan el Plan

La igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo se apoya en el principio constitucional de igualdad y en un conjunto de normas laborales y de igualdad. El marco central del Plan está integrado por la Ley Orgánica 3/2007 y los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, junto con el Estatuto de los Trabajadores y la normativa aplicable en prevención, protección frente a la violencia y no discriminación.

Contenido mínimo a preservar

- Determinación de las partes legitimadas y de los ámbitos personal, territorial y temporal.
- Diagnóstico negociado y síntesis de sus conclusiones y propuestas.
- Resultados y vigencia de la auditoría retributiva cuando resulte aplicable.
- Objetivos cualitativos y cuantitativos, medidas concretas, prioridades y plazos.
- Recursos, responsables, calendario, indicadores y sistema de seguimiento.
- Órgano paritario de seguimiento y procedimiento de modificación y discrepancias.

APLICACIÓN Si una modificación legal o convencional altera una obligación, el Plan se adapta sin esperar al cierre del periodo.

Diversidad y no discriminación

Las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI y su protocolo específico se articulan conforme a su normativa propia. Se coordinan con este Plan para evitar vacíos o duplicidades, pero no se confunden con el diagnóstico y las medidas exigidos para la igualdad entre mujeres y hombres.

02 / GOBERNANZA

Negociar, implantar y verificar

La elaboración y el seguimiento se realizan a través de las representaciones legitimadas que correspondan. La edición pública no identifica a personas: describe funciones estables para que el sistema siga siendo comprensible aunque cambien quienes las desempeñan.

FUNCIÓN	RESPONSABILIDAD PRINCIPAL
Representación de la empresa	Facilitar información, capacidad de decisión y recursos; impulsar la ejecución.
Representación de las personas trabajadoras	Participar en la negociación, el contraste, el seguimiento y las propuestas de mejora.
Comisión negociadora	Acordar diagnóstico, objetivos, medidas, indicadores, calendario y reglas del Plan.
Comisión de Seguimiento	Comprobar la ejecución, analizar resultados, acordar correcciones y documentar evaluaciones.
Responsables de medida	Implantar la actuación, conservar evidencia, informar del estado y proponer soluciones.
Plantilla	Conocer el Plan, participar, ejercer derechos y utilizar los canales disponibles de buena fe.

CONFIDENCIALIDAD La transparencia sobre el sistema no exige divulgar expedientes, datos personales ni información retributiva individual.

INFORMAR

Aportar datos suficientes, comprensibles y protegidos para poder decidir.

DECIDIR

Acordar objetivos, medidas, recursos, prioridades y reglas de seguimiento.

EJECUTAR

Trasladar cada acuerdo al proceso, acompañar a responsables y conservar evidencia.

REVISAR

Analizar resultados, corregir desviaciones y documentar el aprendizaje.



GOBERNANZA ÚTIL El acuerdo se convierte en práctica cuando cada decisión tiene responsable, recurso, evidencia, plazo y un cauce para corregirla.

03

DIAGNÓSTICO Y LÍNEA BASE

Rigor con los datos: conocer antes de decidir y proteger antes de publicar.

EN ESTE CAPÍTULO

- 1 Materias de análisis
- 2 Fuentes
- 3 Privacidad
- 4 Reglas de decisión

03 / DIAGNÓSTICO

Conocer antes de decidir

El diagnóstico identifica y estima desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos mediante indicadores cuantitativos y cualitativos. Debe abarcar los puestos y centros incluidos, y observar tanto las políticas escritas como su efecto real.

MATERIA	QUÉ SE CONTRASTA
Selección y contratación	Candidaturas, criterios, etapas, modalidades contractuales y resultados.
Clasificación	Funciones, grupos, valoración de puestos y movilidad funcional.
Formación	Acceso, horarios, contenidos, participación y acreditación.
Promoción	Oportunidades, requisitos, candidaturas, decisiones y sucesión.
Condiciones de trabajo	Jornadas, turnos, salud, movilidad, equipamiento y organización.
Corresponsabilidad	Uso de derechos, respuesta, impacto y posibles penalizaciones.
Infrarrepresentación	Distribución horizontal y vertical por áreas y niveles.
Retribuciones	Registro, componentes, trabajos de igual valor y auditoría.
Acoso	Prevención, canales, formación, respuesta y protección.

03 / EVIDENCIA

Datos suficientes, no datos indiscriminados

La línea base se conserva en soportes de acceso restringido. La información pública utiliza agregados y evita cualquier combinación que permita identificar personas. Cuando una muestra sea pequeña, se agrupa, se omite o se describe cualitativamente.

FUENTE	USO	CONTROL
Sistemas de personas y nómina	Plantilla, contratación, jornada, promoción y retribución.	Acceso limitado, extracción trazable y agregación.
Prevención y salud	Condiciones, adaptaciones, riesgos e incidencias.	Separación de datos de salud y anonimización.
Selección y formación	Candidaturas, puntuaciones, participación y resultados.	Criterios previos y conservación proporcional.
Encuestas y escucha	Experiencia, barreras y conocimiento de canales.	Voluntariedad, confidencialidad y tamaño mínimo.
Documentación y procesos	Políticas, formularios, comunicaciones y decisiones.	Control de vigencia y evidencia de aplicación.

REGLA DE PRUDENCIA La ausencia de un dato no demuestra igualdad; una diferencia numérica tampoco demuestra por sí sola discriminación. Ambas situaciones exigen análisis.

03 / LÍNEA BASE PÚBLICA

Qué se medirá y cómo se decidirá

Al no incorporarse a esta edición cifras reservadas ni resultados no verificados, la línea base pública se expresa como un sistema de control. Los valores se completan y validan en los cuadros de seguimiento correspondientes.

ÁREA	INDICADORES PRINCIPALES	REGLA DE DECISIÓN
Acceso	Candidaturas, preselección y contratación por sexo, puesto y modalidad.	Investigar diferencias persistentes o etapas con pérdidas desproporcionadas.
Desarrollo	Formación, promoción, movilidad y sucesión por sexo y nivel.	Corregir barreras de acceso o criterios no objetivos.
Trabajo	Turnos, jornada, contratación, movilidad, salud y uso de derechos.	Analizar impactos no justificados y su relación con el servicio.
Retribución	Medias, medianas, componentes y trabajos de igual valor.	Explicar factores objetivos y actuar ante diferencias no justificadas.
Cultura y seguridad	Conocimiento, formación, consultas, comunicaciones e incidencias.	Mejorar prevención y canales; nunca usar pocas denuncias como prueba automática de ausencia.

03 / HIPÓTESIS SECTORIALES

Riesgos que deben comprobarse, no suponerse

La actividad de aparcamientos presenta condiciones que pueden generar barreras o efectos diferenciados. Las siguientes son hipótesis de trabajo para el diagnóstico, no conclusiones sobre OnlyParking.

HIPÓTESIS	QUÉ CONTRASTAR	POSIBLE RESPUESTA
Roles históricamente asociados a un sexo	Distribución por función, candidaturas y requisitos de acceso.	Comunicación, captación y requisitos vinculados al puesto.
Trabajo por turnos y nocturnidad	Cuadrantes, cambios, disponibilidad y acceso a formación.	Previsibilidad, alternativas y reglas de asignación.
Dispersión de centros	Oportunidades, información y promoción por centro.	Canales comunes, movilidad y acceso remoto.
Equipos y uniformidad	Tallas, ajuste, ergonomía, instalaciones y exposición.	Compras inclusivas y revisión preventiva.
Digitalización de decisiones	Datos, criterios automáticos, supervisión y reclamación.	Evaluación previa, trazabilidad y control humano.
Cultura de disponibilidad	Mensajes fuera de turno, guardias y respuesta informal.	Desconexión, escalado y planificación de emergencias.

04

ALCANCE Y OBJETIVOS

Un marco común para centros, turnos, funciones y decisiones de personas.

EN ESTE CAPÍTULO

- 1 Ámbitos
- 2 Principios
- 3 Objetivos
- 4 Diez ejes

04 / ALCANCE

Un marco común para toda la organización

El Plan se aplica a las personas incluidas en su ámbito formal y orienta los procesos de personas de OnlyParking en todos los centros y modalidades de trabajo que correspondan. Las medidas pueden adaptarse a un centro o colectivo cuando exista una necesidad acreditada, sin reducir las garantías comunes.

ÁMBITO	CRITERIO
Personal	Personas trabajadoras incluidas en el ámbito formal, con coordinación de garantías para quienes interactúan en el entorno organizativo.
Territorial	Centros, aparcamientos, oficinas y espacios de trabajo comprendidos en el alcance acordado.
Funcional	Selección, contratación, clasificación, formación, promoción, condiciones, retribución, corresponsabilidad, comunicación y prevención.
Temporal	Periodo 2026-2030, con adaptación cuando lo exijan la normativa, el diagnóstico o una evaluación.
Recursos	Medios humanos, materiales y técnicos proporcionados a cada medida y definidos en el seguimiento interno.

CONTINUIDAD Un cambio de centro, estructura o responsable no deja una medida sin dueño: la función competente asume la responsabilidad hasta su reasignación formal.

04 / PRINCIPIOS

Criterios que guían cada medida

PRINCIPIO	APLICACIÓN
Igualdad de trato	Evitar decisiones menos favorables y remover barreras injustificadas.
Objetividad	Definir criterios previos, vinculados al puesto y comprensibles.
Proporcionalidad	Ajustar la medida al riesgo, el alcance y los recursos sin vaciarla de contenido.
Accesibilidad	Facilitar participación desde distintos turnos, centros y capacidades.
Confidencialidad	Separar la rendición de cuentas de la divulgación de datos personales.
No represalia	Proteger a quienes ejercen derechos, consultan o comunican una situación de buena fe.
Interseccionalidad	Observar barreras que se agravan al combinarse distintas circunstancias.
Mejora continua	Medir, aprender, corregir y volver a medir.

04 / OBJETIVOS

Resultados que se pretenden alcanzar

OBJETIVO GENERAL Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de OnlyParking, eliminando discriminaciones y convirtiendo los procesos de personas en sistemas objetivos, seguros, accesibles y medibles.

	OBJETIVO	RESULTADO
O1	Acceso y contratación	Reducir barreras y sesgos en la entrada y en las modalidades contractuales.
O2	Carrera profesional	Asegurar clasificación, formación, promoción y sucesión con criterios objetivos.

	OBJETIVO	RESULTADO
O3	Condiciones y salud	Incorporar perspectiva de sexo a turnos, equipamiento, prevención y organización.
O4	Igualdad retributiva	Aplicar transparencia y corrección a trabajos de igual valor.
O5	Corresponsabilidad	Facilitar derechos y evitar penalizaciones profesionales.
O6	Entorno seguro	Prevenir, detectar y responder ante el acoso y la violencia.
O7	Cultura y tecnología	Comunicar sin estereotipos y evitar sesgos en herramientas y decisiones digitales.
O8	Gobernanza	Implantar, medir, evaluar, corregir y rendir cuentas.

04 / ARQUITECTURA

Diez ejes conectados

EJE	ÁMBITO	ENFOQUE
1	Selección y contratación	Entrada objetiva y trazable.
2	Clasificación y promoción	Desarrollo y oportunidades visibles.
3	Formación	Capacidad y acceso equivalente.
4	Condiciones y salud	Trabajo seguro y bien diseñado.
5	Retribuciones	Transparencia e igual valor.
6	Corresponsabilidad	Derechos sin penalización.
7	Acoso y violencia	Prevención y respuesta garantista.
8	Cultura y comunicación	Lenguaje, imagen y cadena de valor.
9	Digital y desconexión	Tecnología supervisada y límites claros.
10	Gobernanza	Indicadores, recursos y participación.

EXTREMO A EXTREMO Los ejes no funcionan aislados: una promoción justa depende de una clasificación objetiva, formación accesible, corresponsabilidad y datos fiables.

05

PROGRAMA DE MEDIDAS

Diez ejes y medidas verificables para convertir el compromiso en práctica.

EN ESTE CAPÍTULO

- 1 Objetivo
- 2 Despliegue
- 3 Indicadores
- 4 Evidencias

Selección y contratación

El acceso al empleo debe apoyarse en requisitos necesarios, criterios previos y decisiones comparables. En una organización con puestos operativos, técnicos y administrativos, la claridad del perfil evita excluir talento y facilita una selección defendible.

3 MEDIDAS DEL EJE	1 RESPONSABILIDAD PRINCIPAL	4 CAMPOS DE EVIDENCIA	100 % DESVIACIONES EXPLICADAS
----------------------	--------------------------------	--------------------------	----------------------------------



E1.M1 Ofertas y descripciones de puesto inclusivas

OBJETIVO Y ACTUACIÓN

Aplicar una plantilla común a las vacantes, con requisitos vinculados al puesto, lenguaje inclusivo, condiciones esenciales visibles y revisión de posibles sesgos antes de publicar.

DESPLIEGUE OPERATIVO

- Describir funciones, responsabilidades y condiciones reales del puesto, diferenciando requisitos esenciales y valorables.
- Revisar lenguaje, imágenes, disponibilidad, movilidad y experiencia exigida para eliminar filtros que no sean necesarios.
- Conservar la lista de comprobación y la validación previa junto con la oferta finalmente publicada.

INDICADOR Y META	100 % de ofertas publicadas con plantilla validada y lista de comprobación.
RESPONSABILIDAD	Personas y responsables solicitantes.
CALENDARIO	Desde el Año 1
EVIDENCIA	oferta y lista de comprobación.

RIESGO Y CONTROL Evitar decisiones intuitivas o requisitos heredados sin relación con el puesto mediante criterios previos, matrices comparables y revisión del embudo de selección.

E1.M2 Selección estructurada y trazable

OBJETIVO Y ACTUACIÓN

Definir criterios previos de valoración, utilizar entrevistas estructuradas y conservar la justificación de la decisión. Analizar por sexo las candidaturas, preselecciones y contrataciones cuando el tamaño de los datos lo permita.

DESPLIEGUE OPERATIVO

- Fijar antes de entrevistar los criterios, su peso y la evidencia que permitirá considerar cada criterio cumplido.
- Aplicar preguntas nucleares comunes, ajustes razonables y una matriz de puntuación comparable entre candidaturas.
- Documentar la decisión y analizar el embudo de candidaturas, preselección y contratación con datos agregados.

INDICADOR Y META	100 % de procesos con criterios previos y decisión documentada.
RESPONSABILIDAD	Personas y responsables de selección.
CALENDARIO	Años 1-5
EVIDENCIA	matriz de evaluación agregada.

RIESGO Y CONTROL Evitar decisiones intuitivas o requisitos heredados sin relación con el puesto mediante criterios previos, matrices comparables y revisión del embudo de selección.

E1.M3 Captación en ámbitos infrarrepresentados

OBJETIVO Y ACTUACIÓN

Identificar puestos o áreas con presencia desequilibrada y ampliar los canales de captación, la comunicación y la colaboración formativa sin reducir los criterios de capacidad e idoneidad.

DESPLIEGUE OPERATIVO

- Localizar áreas con presencia desequilibrada a partir del diagnóstico, sin convertir la observación en una cuota automática.
- Ampliar canales, centros formativos y mensajes de captación para hacer visibles funciones tradicionalmente estereotipadas.
- Comparar alcance, candidaturas idóneas y contrataciones para decidir si la acción requiere continuidad o corrección.

INDICADOR Y META	Una acción correctora documentada por área con desequilibrio detectado.
RESPONSABILIDAD	Personas, Operaciones y Comunicación.
CALENDARIO	Revisión anual
EVIDENCIA	análisis y acción aplicada.

RIESGO Y CONTROL Evitar decisiones intuitivas o requisitos heredados sin relación con el puesto mediante criterios previos, matrices comparables y revisión del embudo de selección.

05 / EJE 2

Clasificación, promoción y desarrollo

La clasificación, la promoción y el desarrollo forman un mismo itinerario. Las personas necesitan conocer qué se espera de cada puesto, qué oportunidades existen y con qué criterios se accede a responsabilidades superiores.

3 MEDIDAS DEL EJE	1 RESPONSABILIDAD PRINCIPAL	4 CAMPOS DE EVIDENCIA	100 % DESVIACIONES EXPLICADAS
----------------------	--------------------------------	--------------------------	----------------------------------



E2.M1 Clasificación y valoración objetiva de puestos

OBJETIVO Y ACTUACIÓN

Mantener fichas de puesto con funciones, responsabilidad, condiciones, conocimientos y factores de esfuerzo definidos de forma objetiva, utilizando la misma metodología para puestos comparables.

DESPLIEGUE OPERATIVO

- Inventariar puestos y familias profesionales con una ficha común que refleje el trabajo realmente realizado.
- Valorar conocimientos, responsabilidad, esfuerzo y condiciones mediante factores neutros y aplicados de forma homogénea.
- Contrastar puestos de igual valor y actualizar la ficha cuando cambien funciones, tecnología, turnos o nivel de responsabilidad.

INDICADOR Y META	100 % de puestos incluidos en el sistema de valoración al cierre del Año 2.
RESPONSABILIDAD	Personas, Dirección y responsables funcionales.
CALENDARIO	Años 1-2; actualización cuando cambie un puesto
EVIDENCIA	fichas y matriz.

RIESGO Y CONTROL Evitar promociones informales, invisibles o condicionadas por disponibilidad presencial mediante publicidad, criterios objetivos y trazabilidad de excepciones.

E2.M2 Promoción con oportunidades visibles

OBJETIVO Y ACTUACIÓN

Publicar las oportunidades internas o justificar por escrito las excepciones; comunicar requisitos, etapas y criterios de decisión; facilitar la participación de personal de turnos y centros distintos.

DESPLIEGUE OPERATIVO

- Comunicar vacantes internas con requisitos, etapas, calendario y persona o canal de consulta claramente identificados.
- Facilitar el acceso del personal de turnos y centros distintos mediante avisos suficientes y alternativas de entrevista.
- Motivar la decisión y registrar cualquier excepción a la publicidad interna para su revisión posterior.

INDICADOR Y META	100 % de promociones con convocatoria o excepción motivada y decisión trazable.
------------------	---

RESPONSABILIDAD	Personas y responsables de área.
CALENDARIO	Años 1-5
EVIDENCIA	convocatoria y resolución agregada.

RIESGO Y CONTROL Evitar promociones informales, invisibles o condicionadas por disponibilidad presencial mediante publicidad, criterios objetivos y trazabilidad de excepciones.

E2.M3 Desarrollo, mentoría y sucesión sin sesgos

OBJETIVO Y ACTUACIÓN

Revisar la participación y resultados en programas de desarrollo, mentoría y planes de sucesión; corregir barreras de acceso asociadas a horarios, centro, disponibilidad o estereotipos de rol.

DESPLIEGUE OPERATIVO

- Definir criterios de acceso a mentoría, proyectos de desarrollo y sucesión que puedan explicarse y verificarse.
- Ofrecer alternativas de participación compatibles con turnos, centros, reducciones de jornada y otras medidas de conciliación.
- Revisar entradas, abandonos y resultados, e intervenir cuando una diferencia no tenga una causa objetiva suficiente.

INDICADOR Y META	Análisis anual por sexo y acción correctora cuando exista una diferencia no explicada.
RESPONSABILIDAD	Personas y Dirección.
CALENDARIO	Desde el Año 2
EVIDENCIA	informe de desarrollo.

RIESGO Y CONTROL Evitar promociones informales, invisibles o condicionadas por disponibilidad presencial mediante publicidad, criterios objetivos y trazabilidad de excepciones.

05 / EJE 3

Formación

La formación sostiene la seguridad, la calidad y la carrera profesional. Su diseño debe considerar turnos, dispersión de centros, acceso digital y la necesidad de acreditar que el aprendizaje llega al puesto.

2 MEDIDAS DEL EJE	1 RESPONSABILIDAD PRINCIPAL	4 CAMPOS DE EVIDENCIA	100 % DESVIACIONES EXPLICADAS
----------------------	--------------------------------	--------------------------	----------------------------------

E3.M1 Formación práctica en igualdad

OBJETIVO Y ACTUACIÓN

Impartir formación adaptada al rol sobre igualdad, decisiones sin sesgos, corresponsabilidad, prevención del acoso, comunicación inclusiva y actuación ante incidencias.

DESPLIEGUE OPERATIVO

- Preparar contenidos diferenciados para plantilla, mandos, selección, prevención y funciones investigadoras.
- Utilizar situaciones reales de operación: cuadrantes, trato a usuarios, promoción, comentarios, incidencias y confidencialidad.
- Comprobar comprensión y transferencia al puesto, no únicamente asistencia a una sesión formativa.

INDICADOR Y META	100 % de quienes seleccionan, dirigen o investigan incidencias; al menos 90 % del resto convocado.
RESPONSABILIDAD	Personas, Prevención y Comisión de Seguimiento.

CALENDARIO	Formación inicial y recordatorios
EVIDENCIA	programa y asistencia.

RIESGO Y CONTROL Evitar que la formación llegue solo a oficinas o turnos favorables mediante alternativas, convocatorias suficientes y análisis de participación y aprovechamiento.

E3.M2 Acceso equivalente a la formación

OBJETIVO Y ACTUACIÓN

Ofrecer alternativas compatibles con turnos, centros y modalidades de trabajo, y revisar que la formación que habilita para promocionar sea accesible en condiciones equivalentes.

DESPLIEGUE OPERATIVO

- Programar convocatorias con antelación y ofrecer formatos presenciales, remotos o repetidos cuando el servicio lo requiera.
- Garantizar que la formación habilitante para promoción sea conocida y accesible para todos los centros y turnos.
- Comparar participación y finalización, documentando la causa y la respuesta cuando aparezcan diferencias persistentes.

INDICADOR Y META	Diferencia de participación inferior a 10 puntos o causa documentada y corregida.
RESPONSABILIDAD	Personas y responsables de centro.
CALENDARIO	Control semestral
EVIDENCIA	participación y alternativas ofrecidas.

RIESGO Y CONTROL Evitar que la formación llegue solo a oficinas o turnos favorables mediante alternativas, convocatorias suficientes y análisis de participación y aprovechamiento.

05 / EJE 4

Condiciones de trabajo y salud

La igualdad también se construye en la uniformidad, los equipos, las instalaciones, los cuadrantes y las adaptaciones. Una práctica aparentemente neutra puede producir efectos diferentes que deben medirse y corregirse.

3 MEDIDAS DEL EJE	1 RESPONSABILIDAD PRINCIPAL	4 CAMPOS DE EVIDENCIA	100 % DESVIACIONES EXPLICADAS
----------------------	--------------------------------	--------------------------	----------------------------------

E4.M1 Prevención y salud con perspectiva de sexo

OBJETIVO Y ACTUACIÓN

Revisar equipos de protección, uniformidad, instalaciones, ergonomía, riesgos psicosociales y exposición propia de la operación, contemplando diversidad corporal, embarazo y lactancia cuando proceda.

DESPLIEGUE OPERATIVO

- Revisar tallas, patronaje, equipos de protección, vestuarios, aseos, iluminación, trabajo aislado y ergonomía del puesto.
- Integrar los factores de sexo en las evaluaciones preventivas y en la compra o sustitución de uniformidad y equipos.
- Aplicar un circuito específico y confidencial para embarazo, lactancia, adaptación y reincorporación.

INDICADOR Y META	Revisión anual y plan de acción para el 100 % de deficiencias confirmadas.
RESPONSABILIDAD	Prevención, Operaciones y Compras.
CALENDARIO	Años 1-5

EVIDENCIA

evaluación preventiva y acciones.

RIESGO Y CONTROL Evitar que equipos, turnos o adaptaciones aparentemente neutros generen una desventaja mediante evaluación preventiva y contraste de impactos reales.

E4.M2 Turnos y condiciones de trabajo verificables

OBJETIVO Y ACTUACIÓN

Analizar la distribución de turnos, nocturnidad, jornadas, horas extraordinarias, disponibilidad, contratación y movilidad para detectar impactos diferenciados no justificados.

DESPLIEGUE OPERATIVO

- Analizar por sexo la asignación de turnos, nocturnidad, disponibilidad, horas extraordinarias, movilidad y modalidades contractuales.
- Contrastar las diferencias con necesidades del servicio, preferencias registradas y criterios objetivos de planificación.
- Corregir reglas o prácticas cuando el efecto diferenciado no esté justificado o sea desproporcionado.

INDICADOR Y META	Informe anual desagregado y medidas para toda diferencia relevante no explicada.
RESPONSABILIDAD	Personas, Operaciones y responsables de centro.
CALENDARIO	Revisión anual
EVIDENCIA	cuadro agregado y acuerdos de mejora.

RIESGO Y CONTROL Evitar que equipos, turnos o adaptaciones aparentemente neutros generen una desventaja mediante evaluación preventiva y contraste de impactos reales.

E4.M3 Adaptaciones y transiciones protegidas

OBJETIVO Y ACTUACIÓN

Aplicar un circuito confidencial y ágil para evaluar adaptaciones preventivas, reincorporaciones y cambios temporales, preservando la salud, la dignidad y la carrera profesional.

DESPLIEGUE OPERATIVO

- Habilitar una solicitud sencilla y confidencial que permita activar prevención y personas sin divulgar información innecesaria.
- Evaluar alternativas con criterios preventivos, operativos y temporales, dejando constancia de la decisión.
- Revisar la adaptación y la reincorporación para evitar pérdida de formación, oportunidades o responsabilidades.

INDICADOR Y META	100 % de solicitudes evaluadas y resueltas mediante el circuito aplicable.
RESPONSABILIDAD	Prevención y Personas.
CALENDARIO	Permanente
EVIDENCIA	trazabilidad anonimizada.

RIESGO Y CONTROL Evitar que equipos, turnos o adaptaciones aparentemente neutros generen una desventaja mediante evaluación preventiva y contraste de impactos reales.

05 / EJE 5

Retribuciones

La igualdad retributiva exige datos fiables y una comparación que vaya más allá del nombre del puesto. OnlyParking debe poder explicar los componentes, los criterios y las diferencias con factores objetivos y verificables.

2

MEDIDAS DEL EJE

1

RESPONSABILIDAD PRINCIPAL

4

CAMPOS DE EVIDENCIA

100 %

DESVIACIONES EXPLICADAS



E5.M1 Registro y transparencia retributiva

OBJETIVO Y ACTUACIÓN

Mantener el registro retributivo conforme al marco aplicable, con medias, medianas y desagregación pertinente, y facilitar la información mediante los cauces legalmente previstos.

DESPLIEGUE OPERATIVO

- Depurar categorías, puestos, conceptos y periodos para que los datos retributivos sean completos y comparables.
- Calcular medias y medianas con la desagregación legalmente exigible y explicar los componentes que distorsionen la lectura.
- Facilitar la información por los cauces previstos y conservar constancia de actualización, revisión y consultas atendidas.

INDICADOR Y META	Registro actualizado en cada ciclo anual y consultas atendidas conforme al procedimiento.
RESPONSABILIDAD	Personas, Administración y Dirección.
CALENDARIO	Anual
EVIDENCIA	registro y acta de revisión.

RIESGO Y CONTROL Evitar conclusiones basadas únicamente en promedios globales mediante depuración de datos, valoración de trabajos de igual valor y análisis de componentes.

E5.M2 Auditoría y corrección de diferencias

OBJETIVO Y ACTUACIÓN

Analizar la valoración de trabajos de igual valor y los componentes retributivos. Toda diferencia relevante no explicada por factores objetivos generará una causa, una medida, una persona responsable y un plazo de corrección.

DESPLIEGUE OPERATIVO

- Aplicar una valoración de puestos que permita comparar funciones distintas cuando aporten un valor equivalente.

- Analizar salario base, complementos, variables y percepciones extrasalariales, distinguiendo causa objetiva y posible sesgo.
- Asignar a cada hallazgo una medida, recursos, plazo, responsable y comprobación posterior de eficacia.

INDICADOR Y META	100 % de diferencias analizadas; 100 % de hallazgos con plan de actuación.
RESPONSABILIDAD	Personas, Administración, Dirección y órgano negociador.
CALENDARIO	Según vigencia legal y seguimiento anual
EVIDENCIA	auditoría reservada y plan.

RIESGO Y CONTROL Evitar conclusiones basadas únicamente en promedios globales mediante depuración de datos, valoración de trabajos de igual valor y análisis de componentes.

05 / EJE 6

Conciliación y corresponsabilidad

La continuidad del servicio y la corresponsabilidad no son objetivos incompatibles. La previsibilidad, la trazabilidad de cambios y la ausencia de penalización profesional permiten organizar mejor los equipos y reducir conflictos.

3 MEDIDAS DEL EJE	1 RESPONSABILIDAD PRINCIPAL	4 CAMPOS DE EVIDENCIA	100 % DESVIACIONES EXPLICADAS
-----------------------------	---------------------------------------	---------------------------------	---



E6.M1 Guía accesible de derechos y medidas

OBJETIVO Y ACTUACIÓN

Reunir en un único recurso claro los derechos de conciliación y corresponsabilidad, el modo de solicitarlos, la documentación imprescindible y las garantías de confidencialidad y no represalia.

DESPLIEGUE OPERATIVO

- Explicar cada derecho en lenguaje claro: finalidad, requisitos, canal, respuesta, documentación mínima y protección de datos.
- Centralizar la información en un recurso accesible también para personal sin puesto administrativo habitual.

- Actualizar la guía cuando cambien la normativa, el convenio, los procedimientos o las medidas internas.

INDICADOR Y META	100 % de la plantilla con acceso al recurso y actualización cuando cambie el marco.
RESPONSABILIDAD	Personas y Comunicación interna.
CALENDARIO	Año 1 y actualización continua
EVIDENCIA	guía y registro de difusión.

RIESGO Y CONTROL Evitar que la flexibilidad dependa de decisiones informales o produzca penalización profesional mediante reglas conocidas, respuestas motivadas y revisión de trayectorias.

E6.M2 Planificación y cambios de turno con trazabilidad

OBJETIVO Y ACTUACIÓN

Mejorar la previsibilidad de los cuadrantes y disponer de un canal ordenado para cambios, permutas y solicitudes, equilibrando continuidad del servicio, equidad y necesidades de cuidado.

DESPLIEGUE OPERATIVO

- Publicar cuadrantes y cambios con la antelación que permita el marco aplicable y la continuidad del servicio.
- Ordenar permutas, cambios y solicitudes mediante un canal trazable con reglas conocidas y respuesta motivada.
- Analizar rechazos, tiempos de respuesta y distribución de cambios para detectar desigualdades o sobrecargas.

INDICADOR Y META	100 % de solicitudes registradas y respuesta motivada por el cauce definido.
RESPONSABILIDAD	Operaciones y responsables de centro.
CALENDARIO	Desde el Año 1
EVIDENCIA	registro agregado de solicitudes.

RIESGO Y CONTROL Evitar que la flexibilidad dependa de decisiones informales o produzca penalización profesional mediante reglas conocidas, respuestas motivadas y revisión de trayectorias.

E6.M3 Corresponsabilidad sin penalización profesional

OBJETIVO Y ACTUACIÓN

Revisar que el uso de permisos, reducciones, adaptaciones o excedencias no produzca decisiones desfavorables en formación, evaluación, promoción o asignación de responsabilidades.

DESPLIEGUE OPERATIVO

- Revisar formación, evaluación, promoción y asignación de proyectos para evitar que la conciliación se interprete como menor compromiso.
- Formar a los mandos sobre derechos, confidencialidad, no represalia y valoración basada en resultados verificables.
- Corregir cualquier decisión adversa vinculada al ejercicio legítimo de un derecho y documentar la respuesta.

INDICADOR Y META	Cero decisiones adversas por el ejercicio legítimo de derechos; revisión anual de trayectorias.
RESPONSABILIDAD	Personas y responsables de equipo.
CALENDARIO	Permanente
EVIDENCIA	revisión agregada y canal de consulta.

RIESGO Y CONTROL Evitar que la flexibilidad dependa de decisiones informales o produzca penalización profesional mediante reglas conocidas, respuestas motivadas y revisión de trayectorias.

Acoso, violencia y entorno seguro

Un entorno seguro combina prevención, canales conocidos, respuesta especializada y protección frente a represalias. El silencio o la falta de comunicaciones nunca se interpretan automáticamente como ausencia de riesgo.

3 MEDIDAS DEL EJE	1 RESPONSABILIDAD PRINCIPAL	4 CAMPOS DE EVIDENCIA	100 % DESVIACIONES EXPLICADAS
----------------------	--------------------------------	--------------------------	----------------------------------



E7.M1 Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo

OBJETIVO Y ACTUACIÓN

Mantener un protocolo accesible, confidencial y garantista, con canales de comunicación, medidas cautelares, investigación imparcial, protección frente a represalias y coordinación con el régimen disciplinario.

DESPLIEGUE OPERATIVO

- Mantener canales conocidos, accesibles y alternativos para comunicar situaciones o solicitar orientación confidencial.
- Valorar de inmediato seguridad, separación funcional, conservación de evidencias y otras medidas cautelares proporcionadas.
- Investigar con imparcialidad, audiencia, confidencialidad, plazos definidos y protección frente a represalias.

INDICADOR Y META	100 % de comunicaciones activadas y tramitadas por el cauce aplicable.
RESPONSABILIDAD	Personas, Prevención y funciones designadas.
CALENDARIO	Permanente; revisión anual
EVIDENCIA	protocolo e informe anonimizado.

RIESGO Y CONTROL Evitar silencio, represalias, investigaciones improvisadas o exposición de datos mediante canales alternativos, especialización, imparcialidad y confidencialidad.

E7.M2 Capacidad de prevención y respuesta

OBJETIVO Y ACTUACIÓN

Formar de manera especializada a quienes reciben comunicaciones, investigan, deciden medidas o dirigen equipos; realizar recordatorios que expliquen conductas, límites y canales.

DESPLIEGUE OPERATIVO

- Formar específicamente a recepción, investigación, decisión y acompañamiento, diferenciando sus responsabilidades.
- Practicar supuestos sobre comentarios, mensajería, espacios aislados, trato a usuarios, turnos y abuso de autoridad.
- Actualizar contenidos a partir de cambios normativos y aprendizajes anonimizados, sin divulgar expedientes.

INDICADOR Y META	100 % de funciones designadas formadas; una acción de sensibilización por ciclo anual.
RESPONSABILIDAD	Personas, Prevención y Comisión de Seguimiento.
CALENDARIO	Inicial y periódica
EVIDENCIA	contenidos y asistencia.

RIESGO Y CONTROL Evitar silencio, represalias, investigaciones improvisadas o exposición de datos mediante canales alternativos, especialización, imparcialidad y confidencialidad.

E7.M3 Apoyo ante violencia de género

OBJETIVO Y ACTUACIÓN

Ofrecer información confidencial sobre derechos laborales, adaptación del trabajo, movilidad, seguridad y recursos especializados, coordinando un plan individual cuando sea solicitado y proceda.

DESPLIEGUE OPERATIVO

- Ofrecer un contacto reservado que informe sobre derechos, recursos especializados y opciones organizativas disponibles.
- Acordar, cuando proceda, un plan individual de seguridad, tiempo de trabajo, movilidad, comunicaciones y protección de datos.
- Coordinar únicamente a las funciones imprescindibles y revisar el plan cuando cambie el riesgo o la necesidad.

INDICADOR Y META	100 % de solicitudes atendidas de forma confidencial y con plan documentado.
RESPONSABILIDAD	Personas y Prevención.
CALENDARIO	Permanente
EVIDENCIA	registro anonimizado de atención.

RIESGO Y CONTROL Evitar silencio, represalias, investigaciones improvisadas o exposición de datos mediante canales alternativos, especialización, imparcialidad y confidencialidad.

05 / EJE 8

Cultura, comunicación y cadena de valor

La cultura se expresa en palabras, imágenes, ejemplos, relaciones con proveedores y trato a las personas usuarias. La comunicación inclusiva debe ser una práctica operativa y no un control aislado al final del proceso.

2 MEDIDAS DEL EJE	1 RESPONSABILIDAD PRINCIPAL	4 CAMPOS DE EVIDENCIA	100 % DESVIACIONES EXPLICADAS
----------------------	--------------------------------	--------------------------	----------------------------------

E8.M1 Comunicación inclusiva y representativa

OBJETIVO Y ACTUACIÓN

Aplicar una guía de lenguaje e imagen a documentos, web, señalética, campañas, formación y comunicación interna, evitando estereotipos y representando la diversidad real de funciones.

DESPLIEGUE OPERATIVO

- Definir pautas de lenguaje, imágenes, ejemplos, señalética y accesibilidad adaptadas a cada soporte y audiencia.
- Revisar las piezas de mayor impacto antes de publicar: empleo, web, campañas, formación, protocolos y comunicación a usuarios.
- Auditar muestras periódicas y corregir expresiones, imágenes o representaciones que refuercen estereotipos.

INDICADOR Y META	100 % de piezas corporativas de alto impacto revisadas con lista de comprobación.
RESPONSABILIDAD	Comunicación y responsables de contenido.
CALENDARIO	Desde el Año 1
EVIDENCIA	guía y muestras revisadas.

RIESGO Y CONTROL Evitar lenguaje o imágenes que reproduzcan estereotipos mediante una guía aplicable, revisión previa y auditoría de muestras publicadas.

E8.M2 Igualdad en la cadena de valor

OBJETIVO Y ACTUACIÓN

Incorporar criterios proporcionados de igualdad y no discriminación en la selección, contratación y evaluación de proveedores estratégicos, especialmente en servicios intensivos en personas.

DESPLIEGUE OPERATIVO

- Determinar qué contratos requieren criterios de igualdad según su objeto, volumen y presencia de personal externo.
- Incorporar compromisos proporcionados, canales de comunicación y evidencias verificables en selección y seguimiento.
- Solicitar corrección ante incumplimientos y escalar los casos relevantes conforme al contrato y a la normativa.

INDICADOR Y META	100 % de nuevos contratos estratégicos evaluados con el criterio aplicable.
RESPONSABILIDAD	Compras, Dirección y responsables de contrato.
CALENDARIO	Desde el Año 2
EVIDENCIA	cláusula o evaluación.

RIESGO Y CONTROL Evitar lenguaje o imágenes que reproduzcan estereotipos mediante una guía aplicable, revisión previa y auditoría de muestras publicadas.

05 / EJE 9

Tecnología y desconexión digital

La digitalización puede mejorar la operación, pero requiere límites de disponibilidad, calidad de datos, control humano y capacidad de revisión cuando una herramienta influya en decisiones sobre personas.

2 MEDIDAS DEL EJE	1 RESPONSABILIDAD PRINCIPAL	4 CAMPOS DE EVIDENCIA	100 % DESVIACIONES EXPLICADAS
----------------------	--------------------------------	--------------------------	----------------------------------

E9.M1 Desconexión digital adaptada a la operación

OBJETIVO Y ACTUACIÓN

Definir ventanas de contacto, guardias, emergencias reales y responsabilidades por puesto y turno, evitando que la disponibilidad informal sustituya la planificación.

DESPLIEGUE OPERATIVO

- Diferenciar jornada ordinaria, guardia planificada, incidencia prioritaria y emergencia real para cada función.
- Definir canales, escalados y suplencias para que la continuidad no dependa de disponibilidad informal permanente.
- Revisar cargas de contacto y respetar descansos, permisos, vacaciones y medidas de conciliación.

INDICADOR Y META	100 % de colectivos con criterios de contacto y escalado definidos.
RESPONSABILIDAD	Dirección, Operaciones y Sistemas.
CALENDARIO	Año 1 y revisión anual
EVIDENCIA	política y esquemas de escalado.

RIESGO Y CONTROL Evitar disponibilidad permanente y automatismos opacos mediante reglas de desconexión, supervisión humana, explicación y posibilidad de revisión.

E9.M2 Tecnología y datos sin sesgos

OBJETIVO Y ACTUACIÓN

Evaluar antes de implantar herramientas que influyan materialmente en selección, turnos, evaluación, productividad o promoción; revisar datos, criterios, supervisión humana y vías de impugnación.

DESPLIEGUE OPERATIVO

- Inventariar las herramientas que apoyen o condicionen selección, turnos, productividad, evaluación o promoción.
- Examinar datos, variables, resultados, impacto diferenciado, seguridad y límites antes de implantar o modificar la herramienta.
- Mantener supervisión humana, explicación suficiente, registro de cambios y una vía real para revisar decisiones.

INDICADOR Y META	100 % de herramientas cubiertas con evaluación previa y control humano definido.
RESPONSABILIDAD	Sistemas, Personas y responsables del proceso.
CALENDARIO	Antes de cada implantación
EVIDENCIA	evaluación de impacto.

RIESGO Y CONTROL Evitar disponibilidad permanente y automatismos opacos mediante reglas de desconexión, supervisión humana, explicación y posibilidad de revisión.

05 / EJE 10

Gobernanza y mejora continua

La gobernanza convierte el compromiso en trabajo gestionable. Cada medida necesita responsable, apoyo, recursos, evidencia, estado y una decisión cuando el resultado no alcance la meta prevista.

3 MEDIDAS DEL EJE	1 RESPONSABILIDAD PRINCIPAL	4 CAMPOS DE EVIDENCIA	100 % DESVIACIONES EXPLICADAS
----------------------	--------------------------------	--------------------------	----------------------------------

E10.M1 Cuadro de mando y rendición de cuentas

OBJETIVO Y ACTUACIÓN

Consolidar indicadores de actividad, cobertura, resultado e impacto; documentar avances, desviaciones, causas y acciones correctoras sin divulgar datos personales ni grupos de tamaño reducido.

DESPLIEGUE OPERATIVO

- Definir para cada medida indicadores de actividad, cobertura, resultado e impacto, junto con su fuente y periodicidad.
- Consolidar un cuadro de mando que distinga pendiente, iniciada, ejecutada, verificada y efectiva.
- Comunicar avances agregados, causas de desviación y decisiones correctoras sin identificar a personas o grupos reducidos.

INDICADOR Y META	Un informe por ciclo anual, una evaluación intermedia y una final.
RESPONSABILIDAD	Comisión de Seguimiento y responsables de medida.
CALENDARIO	Años 1-5
EVIDENCIA	cuadro de mando e informes.

RIESGO Y CONTROL Evitar que una medida se considere cumplida por haber sido anunciada mediante evidencia, estado verificable, evaluación de resultados y decisión correctora.

E10.M2 Responsabilidad y recursos por medida

OBJETIVO Y ACTUACIÓN

Asignar a cada medida una función responsable, apoyo, evidencia, prioridad y recursos proporcionados. Las desviaciones deben generar una decisión documentada, no una pérdida silenciosa del compromiso.

DESPLIEGUE OPERATIVO

- Asignar responsabilidad principal, apoyos, recursos, evidencia y criterio de finalización antes de iniciar cada medida.
- Revisar cargas y dependencias para que la medida siga teniendo dueño cuando cambie una estructura o una persona.
- Escalar bloqueos y documentar la decisión sobre plazo, recursos, reformulación o sustitución de la medida.

INDICADOR Y META	100 % de medidas con responsable, evidencia y estado de ejecución.
RESPONSABILIDAD	Dirección y Comisión de Seguimiento.
CALENDARIO	Desde el inicio
EVIDENCIA	ficha de seguimiento.

RIESGO Y CONTROL Evitar que una medida se considere cumplida por haber sido anunciada mediante evidencia, estado verificable, evaluación de resultados y decisión correctora.

E10.M3 Participación y mejora continua

OBJETIVO Y ACTUACIÓN

Habilitar un canal para propuestas y consultas, realizar una escucha estructurada y comunicar qué se incorpora, qué no y por qué, preservando la confidencialidad.

DESPLIEGUE OPERATIVO

- Mantener canales de propuesta y consulta accesibles para centros, turnos y personas con distinta relación con la tecnología.
- Realizar una escucha estructurada sobre conocimiento, acceso, utilidad, barreras y percepción de seguridad.
- Devolver una respuesta comprensible sobre lo incorporado, lo pendiente y lo descartado, explicando el motivo.

INDICADOR Y META	Al menos una consulta estructurada por ciclo anual y respuesta de retorno.
RESPONSABILIDAD	Comisión de Seguimiento y Comunicación interna.
CALENDARIO	Anual
EVIDENCIA	síntesis anonimizada y respuesta.

RIESGO Y CONTROL Evitar que una medida se considere cumplida por haber sido anunciada mediante evidencia, estado verificable, evaluación de resultados y decisión correctora.

05 / CALENDARIO

Secuencia de implantación

El calendario organiza prioridades sin impedir que una medida se adelante cuando exista capacidad o necesidad. Las actuaciones permanentes continúan durante todo el periodo.

ETAPA	PRIORIDADES
Año 1 · Activación	Gobernanza; línea base; revisión de protocolos; plantillas de selección; guía de derechos; formación inicial; desconexión y canales.
Año 2 · Despliegue	Valoración de puestos; acceso a formación; análisis de turnos; comunicación; proveedores; primera consolidación retributiva.
Año 3 · Evaluación intermedia	Contraste de resultados e impacto; consulta a la plantilla; corrección de metas, medidas, recursos y prioridades.
Año 4 · Consolidación	Profundización en promoción, desarrollo, salud, tecnología y cadena de valor; cierre de desviaciones persistentes.
Año 5 · Evaluación final	Evaluación de ejecución, resultados e impacto; aprendizaje; propuesta para el siguiente ciclo.

HITOS PERMANENTES Prevención del acoso, apoyo ante violencia de género, no represalia, transparencia retributiva, atención de derechos y protección de datos no se aplazan a una fase posterior.

PRIORIDAD

Se adelanta una actuación cuando el riesgo, la obligación o la oportunidad de mejora lo justifique.

DEPENDENCIA

Una medida no se cierra si aún faltan datos, formación, integración tecnológica o capacidad operativa.

RECURSO

Toda reprogramación identifica la carga, el apoyo necesario y el nuevo hito verificable.

CONTINUIDAD

Los cambios de estructura no interrumpen canales, protección, prevención ni obligaciones permanentes.

06

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Responsables, indicadores, evidencias y corrección de desviaciones.

EN ESTE CAPÍTULO

- 1 Cuadro de mando
- 2 Evaluación
- 3 Correcciones
- 4 Aprendizaje

06 / SEGUIMIENTO

Medir para gestionar

El seguimiento comprueba si la actividad se realiza, si llega a quienes debe, si cambia el proceso y si produce el resultado esperado. No basta con contabilizar acciones.

1 FUENTE DEFINIDA	1 META VERIFICABLE	1 RESPONSABLE CLARO	1 DECISIÓN ANTE DESVÍOS
----------------------	-----------------------	------------------------	----------------------------

NIVEL	PREGUNTA	EJEMPLO
Actividad	¿Se ha ejecutado?	Plantilla aprobada, formación impartida, protocolo revisado.
Cobertura	¿A quién ha llegado?	Porcentaje de procesos, centros, turnos o personas cubiertas.
Resultado	¿Ha cambiado el proceso?	Decisiones trazables, menor diferencia de acceso, respuesta más previsible.
Impacto	¿Ha mejorado la igualdad?	Reducción de barreras, representación, percepción de seguridad o brechas no justificadas.
Calidad	¿Es sostenible y verificable?	Evidencia completa, privacidad, accesibilidad y corrección a tiempo.

Semáforo de ejecución

ESTADO	CRITERIO ORIENTATIVO	ACCIÓN
En plazo	Al menos 90 % del hito previsto y sin riesgo material identificado.	Continuar y documentar resultado.
Atención	Entre 70 % y 89 %, o riesgo de retraso o cobertura insuficiente.	Acordar apoyo, ajuste y fecha de recuperación.
Desviación	Menos de 70 %, incumplimiento del hito o riesgo material no controlado.	Análisis de causa, decisión y plan corrector.

06 / COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Funciones y forma de trabajo

- Recibir la información acordada con la periodicidad necesaria.
- Comprobar evidencias y distinguir medida iniciada, ejecutada, verificada y efectiva.
- Analizar indicadores con perspectiva de género y proteger los datos sensibles.
- Solicitar aclaraciones y proponer medidas correctoras, recursos o cambios de prioridad.
- Elaborar informes de seguimiento, evaluación intermedia y evaluación final.
- Impulsar información y sensibilización sin divulgar expedientes reservados.
- Documentar acuerdos, desacuerdos y pasos de resolución.

COMPOSICIÓN La composición, suplencias, periodicidad de reuniones, quórum, adopción de acuerdos y deber de sigilo se establecen en las reglas internas acordadas, sin publicarse nombres en esta edición.

Ficha mínima de cada medida

CAMPO	CONTENIDO
Estado	No iniciada, en curso, ejecutada, verificada, reprogramada o cerrada.

CAMPO	CONTENIDO
Evidencia	Documento, registro, dato o resultado que permite comprobarla.
Resultado	Valor del indicador, comparación con meta y explicación.
Desviación	Causa, impacto, responsable de corrección y nuevo hito.
Privacidad	Nivel de agregación y limitaciones de publicación.

06 / EVALUACIÓN

Tres momentos de aprendizaje

MOMENTO	PROPÓSITO	DECISIONES
Seguimiento periódico	Controlar actividad, cobertura y desviaciones.	Apoyo, recuperación, reprogramación proporcionada.
Evaluación intermedia	Comprobar resultados y adecuación de las medidas.	Reforzar, sustituir, ampliar, acotar o priorizar.
Evaluación final	Valorar ejecución, resultados, impacto y sostenibilidad.	Cerrar, mantener, rediseñar y preparar el siguiente ciclo.

Preguntas de evaluación

1. ¿Se ejecutó lo acordado y quedó evidencia suficiente?
2. ¿La medida alcanzó a los centros, turnos y colectivos previstos?
3. ¿El resultado redujo la barrera identificada o solo generó actividad?
4. ¿Aparecieron efectos no previstos o nuevas desigualdades?
5. ¿Los recursos, responsables y plazos fueron adecuados?
6. ¿Qué debe mantenerse, corregirse o dejar de hacerse?

PUBLICACIÓN La comunicación externa resume avances verificables y limitaciones. No publica información individual, expedientes ni indicadores que permitan reidentificar a personas.

06 / MODIFICACIÓN

Adaptar el Plan sin perder trazabilidad

El Plan se revisa cuando una evaluación lo recomiende o cuando cambien de forma relevante la normativa, el diagnóstico, la estructura, las condiciones de trabajo o la eficacia de las medidas.

Procedimiento

1. Identificar la necesidad y documentar el hecho, dato o cambio que la motiva.
2. Valorar el impacto sobre objetivos, medidas, calendario, recursos e indicadores.
3. Proponer una redacción o solución concreta con evidencia y responsables.
4. Negociar o acordar la modificación por el órgano legitimado que corresponda.
5. Registrar el acuerdo, actualizar los instrumentos afectados y comunicar lo necesario.
6. Comprobar en el siguiente seguimiento si la modificación resolvió la necesidad.

Discrepancias

Las discrepancias se abordan primero en el órgano de seguimiento, con exposición escrita de la cuestión, información suficiente y búsqueda de acuerdo. Si persisten, se utilizan los procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales o los cauces que resulten aplicables, sin limitar los derechos de las partes.

GARANTÍA Mientras se resuelve una discrepancia, se mantienen las medidas preventivas y las obligaciones que no dependan de la cuestión discutida.

07

GLOSARIO Y FUENTES

Lenguaje común y referencias oficiales para una aplicación coherente.

EN ESTE CAPÍTULO

- 1 Conceptos
- 2 Normativa
- 3 Fuentes
- 4 Validación final

Lenguaje común para aplicar el Plan

Acción positiva. Medida específica, temporal y proporcionada dirigida a corregir una desventaja constatada y avanzar hacia la igualdad real.

Acoso sexual. Comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo. Comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Brecha de género. Diferencia observada entre mujeres y hombres en un indicador. Su existencia exige análisis; por sí sola no identifica la causa.

Corresponsabilidad. Reparto equilibrado de responsabilidades domésticas, familiares y de cuidado, acompañado de una organización laboral que permita ejercer los derechos sin penalización.

Discriminación directa. Trato menos favorable por razón de sexo respecto de otra persona en situación comparable.

Discriminación indirecta. Desventaja particular causada por una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, salvo que exista una finalidad legítima y medios adecuados y necesarios.

Igual retribución por trabajo de igual valor. Obligación de retribuir sin discriminación trabajos equivalentes atendiendo a funciones, condiciones, formación y factores relevantes de manera objetiva.

Impacto de género. Efecto diferenciado que una decisión, proceso o medida puede producir sobre mujeres y hombres.

Lenguaje común para aplicar el Plan

Indicador. Dato cuantitativo o cualitativo que permite comprobar ejecución, cobertura, resultado o impacto de una medida.

Infrarrepresentación. Presencia reducida de un sexo en un área, nivel, función o proceso, cuya magnitud y causas deben analizarse con datos adecuados.

Interseccionalidad. Enfoque que considera cómo el sexo puede combinarse con edad, discapacidad, origen, orientación sexual u otras circunstancias y producir barreras específicas.

Perspectiva de género. Método para analizar si normas, decisiones y procesos generan efectos diferentes y para diseñar respuestas que eviten desigualdades.

Segregación horizontal. Concentración de mujeres u hombres en determinadas ocupaciones, áreas o tipos de puesto.

Segregación vertical. Concentración desigual en niveles de responsabilidad, mando o toma de decisiones.

Sesgo. Atajo o preferencia consciente o inconsciente que puede influir en una decisión y separarla de criterios objetivos.

Trabajo de igual valor. Trabajo comparable por la naturaleza de las funciones, condiciones educativas o profesionales, factores ligados al desempeño y condiciones laborales.

Violencia de género. Violencia ejercida contra las mujeres por quienes sean o hayan sido sus cónyuges o estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, sin perjuicio de otras formas de violencia contra las mujeres contempladas por el ordenamiento.

Referencias oficiales

El contenido jurídico y metodológico se ha contrastado con fuentes oficiales. Las referencias se indican de forma legible para facilitar su revisión y actualización.

FUENTE	UTILIDAD	ENLACE
Ley Orgánica 3/2007	Igualdad efectiva de mujeres y hombres y contenido de los planes de igualdad.	boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115
Real Decreto 901/2020	Planes de igualdad, diagnóstico, contenido, seguimiento y registro.	boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/901/con
Real Decreto 902/2020	Igualdad retributiva, registro, auditoría y trabajos de igual valor.	boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/902/con
Estatuto de los Trabajadores	Derechos laborales, igualdad, clasificación, conciliación y registro retributivo.	boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430
Real Decreto 1026/2024	Medidas planificadas y protocolo para la igualdad y no discriminación LGTBI.	boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-20402
Instituto de las Mujeres	Guía y herramientas para las cinco fases de elaboración y aplicación.	igualdadnlaempresa.es/asesoramiento/pdi/home.htm

REVISIÓN PROFESIONAL. Antes de su aprobación o registro formal, el contenido debe contrastarse con el diagnóstico, la auditoría retributiva, el convenio aplicable, la estructura real de la empresa y el asesoramiento laboral especializado.

CIERRE

Lista de validación previa a la implantación formal

- Confirmar obligación, ámbito personal y territorial, convenio y legitimación negociadora.
- Completar y acordar el diagnóstico con datos desagregados y garantías de privacidad.
- Incorporar los resultados y la vigencia de la auditoría retributiva aplicable.
- Validar metas, recursos, responsables y calendario con capacidad real de ejecución.
- Acordar composición, funcionamiento y reglas de confidencialidad del órgano de seguimiento.
- Revisar y coordinar los protocolos de acoso, violencia, diversidad y desconexión.
- Formalizar los acuerdos, registro y comunicaciones que correspondan.
- Publicar solo la información verificada y adecuada para difusión externa.

ESTADO DE ESTE ENTREGABLE Documento corporativo completo para revisión y publicación web. No contiene resultados de diagnóstico, cifras de plantilla, auditoría retributiva ni acuerdos negociadores no aportados; por ello, esos elementos deben validarse antes de atribuirle eficacia registral.

DOCUMENTO

La estructura, los ejes, las medidas y el sistema de seguimiento quedan definidos.

DATOS

El diagnóstico y la auditoría deben completarse con información real, suficiente y protegida.

ACUERDOS

La legitimación, negociación, aprobación y registro requieren las actuaciones formales aplicables.

PUBLICACIÓN

Solo se difunden hechos verificados, resultados agregados y compromisos cuyo estado pueda explicarse.

01

DIAGNÓSTICO

02

ACUERDO

03

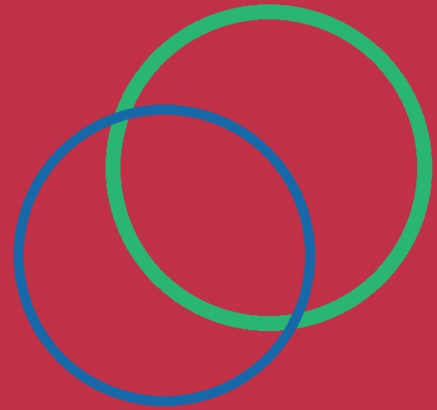
IMPLANTACIÓN

04

EVIDENCIA

PUBLICAR DESPUÉS DE VALIDAR

La web debe explicar el compromiso y el sistema de trabajo sin convertir hipótesis, datos reservados o trámites pendientes en hechos consumados.



LA IGUALDAD SE CONVIERTE EN **OPERACIÓN DIARIA**

Decisiones objetivas.
Entornos seguros.
Oportunidades visibles.
Resultados medibles.

