

PLAN DE IGUALDAD

ANODIZADOS IBERALC, SL (B26221804)

Fecha: 25/07/2024

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de

1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

1. Contexto de la organización

Datos de la organización

El Plan de Igualdad debe recoger los datos identificativos de la organización, los datos del Plan que se está negociando (vigencia, planificación, recursos asignados, etc.), el Compromiso de la organización ante la Igualdad, los datos referidos a la Comisión de Negociadora, la Comunicación del Plan a los trabajadores, y la todo lo que afecta al seguimiento y evaluación del Plan.

Titularidad de la empresa

Privada

Tamaño de la organización

De 50 a 100 personas trabajadoras

Nombre o razón social

ANODIZADOS IBERALC, SL

NIF

B26221804

Sector de actividad donde opera la organización (CNAE 4 dígitos)

TRATAMIENTOS Y REVESTIMIENTOS DE METALES (2561)

Códigos de los convenios de aplicación

INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA DE LA RIOJA 26000355011981

Estructura de la organización

Anodizados Iberalc, es una mercantil (sociedad limitada) privada con ánimo de lucro, dedicada al tratamiento y transformación de aluminio.

Lugar de realización de actividades empresariales

La empresa tiene su domicilio en Arrubal (La Rioja), Avda de Cameros 177

Objeto social de la organización

TRATAMIENTO Y RECUBRIMIENTO DE METALES; PRODUCCION Y 1ª TRANSFORMACION DE ALUMINIO.

Naturaleza, escala y complejidad de actividades

Anodizados Iberalc, es una empresa familiar, que desarrolla y fabrica perfiles y accesorios fundamentalmente en aluminio enfocados a diferentes sectores industriales y decorativos.

Utilizando los mejores medios y gracias a los acuerdos y sinergias generadas con los colaboradores hemos ido ampliando nuestros objetivos hasta ofrecer un servicio integral de producto final incluso listo para su montaje. Un valor diferencial y relevante es que dependemos de nosotros mismos en la producción, logrando la mejor calidad y servicio en toda la gama de productos Iberalc.

Anodizados Iberalc, cuante con 7000m2 de instalaciones, inauguradas en el año 2004. Dispone de taller propio de mecanizado, taller de pulido automático y manual, instalacion de anodizado, depuradora de residuos y lavado de gases.

Miembros de la organización

La organización esta compuesta por 59 personas trabajadoras, 44 de sexo masculino y 15 de sexo femenino. Esta dirigida por un consejo de administración y regida por un gerente. Todas las personas que componen la mercantil tiene contratos indefinidos.



Datos del Plan de igualdad

Determinación del alcance objetivo y subjetivo del plan de igualdad, planificación, duración prevista, recursos asignados y su vinculación a los convenios colectivos vigentes en la organización.

Obligación de la implantación

Plantilla con más de 50 personas (art. 45.2 Ley Igualdad)

Negociación

El plan se ha pactado con la totalidad de la representación de las personas trabajadoras.

Ámbito territorial

Comunidad Autonoma de La Rioja.

Ámbito funcional

Empresa

Extensión

El presente plan de igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad

El I Plan de Igualdad de Anodizados Iberale, SL se va a elaborar por miembros de la empresa, con la colaboración de un/a agente de igualdad externo y consensuado con los representantes legales de los trabajadores.

Se estima un plazo máximo de seis meses para la realización del Plan de Igualdad, contado a partir de la toma de datos para la confección del mismo.

VIGENCIA DEL PLAN**Desde**

10-06-2024

Hasta

09-06-2028

VIGENCIA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Desde

10-06-2024

Hasta

09-06-2024

FIRMA

Firma del plan de igualdad

CARLOS CALATAYUD

AGUEROS ANA BELLIDO

DOMINGUEZ PETRU BIRSOAN

DOLCA

MAYERLINE PORTILLO ARTEAGA

Comisión Negociadora

El equipo de profesionales y representantes a los que se les ha encomendado el diagnóstico de la organización y la elaboración del plan de igualdad es el siguiente:

Miembros de la comisión negociadora

Nombre y apellidos	Email	Cargo/Rol	Departamento/Área
CARLOS CALATAYUD AGUEROS		JEFE ADMINISTRACION	ADMINISTRACION
ANA BELLIDO DOMINGUEZ		OFICIAL 1ª ADMINISTRACION	ADMINISTRACION
PETRU BIRSOAN DOLCA		OFICIAL 2ª	PULIDO
MAYERLINE PORTILLO ARTEAGA		OFICIAL 2ª	LÍNEA/EMPAQUETADO

Fecha de constitución de la Comisión Negociadora

REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Han negociado:

El comité de empresa o los delegados de personal.

Composición de la representación de las personas trabajadoras

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
UGT	1	0	1
CCOO	1	1	0

Composición de la representación empresarial

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
JEFE ADMINISTRACION	1	0	1
OFICIAL 1 ADMINISTRACION	1	1	0

Funciones asociadas a la comisión

Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.

Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.

Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.

Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación. Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.

Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.

Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Otros responsables principales que participan en el plan

Nombre y Apellidos	Email	Cargo / Rol	Departamento / Área
CLMV ASESORIA INTEGRAL, SL		ASESORIA EXTERNA	

¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?

SI

¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora?

NO

¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad?

NO

La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral?

SI

¿Cuáles?

De consultoría externa.

¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?

NO

Seguimiento y evaluación

La Ley de Igualdad (art. 46.1) exige el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. En el plan de igualdad deberá incluirse una comisión u órgano concreto de seguimiento, con la composición y atribuciones que se decidan en aquél, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de

la empresa y de las personas trabajadoras y, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres (art. 9.5 del

RD 901/2020).

Los campos marcados con asterisco * son contenido obligatorio del plan de igualdad.

Sistema de evaluación y seguimiento del plan

La empresa cuenta con una Herramienta/Procedimiento para realizar el Seguimiento y Medición de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

Se realizará una evaluación intermedia anual, desde la entrada en vigor del plan y otra evaluación final. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

El seguimiento y evaluación del plan lo realizará la «Comisión de seguimiento y evaluación» creada para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión negociadora del plan de igualdad será también la responsable de realizar periódicamente un seguimiento de las acciones propuestas en el plan de igualdad, su implantación y grado de cumplimiento de las mismas, así como el desarrollo de nuevas iniciativas.

Se creará la figura interna "Agente de Igualdad", que se responsabilizará del seguimiento de las medidas del

Plan. Redacción anual de una Memoria de las acciones realizadas.

Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION

El plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se ponga de manifiesto por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que el contenido del plan es inadecuado o insuficiente.
- b) En caso de fusión, absorción transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa
- c) Modificaciones sustanciales de plantilla, métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, etc.
- d) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de género y/o determinten la revisión del plan.

Esta revisión conllevará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad, según se considere necesario

En cualquier momento, a petición de la comisión de seguimiento y evaluación del plan, se podrá revisar el contenido de este con el fin de reorientar, añadir, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar alguna de las medidas aprobadas, siempre que esto vaya encaminado a la consecución de objetivos programados.

Para realizar modificaciones, se levantará acta de cada una de las reuniones y acuerdo de modificación por escrito. RESOLUCION DE DISCREPANCIAS

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, se podrá

acudir a la solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva.

Calendario de seguimiento

Se realizarán las evaluaciones siguientes:

- tres evaluaciones intermedias (cada año de la vigencia del plan)
- una evaluación final (al finalizar la vigencia del plan)

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

¿La comisión negociadora realizará las funciones de implantación y seguimiento del plan?

SI

Atribuciones de la comisión de seguimiento del plan

Revisar las medidas del plan de igualdad de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

Revisión en cualquier momento a lo largo de la vigencia del plan.

Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Realización de informes de seguimiento.

SISTEMA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan, el sistema de solución de conflictos será:

Ante ambos.

2. Diagnóstico

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del plan de igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Para la elaboración del mismo, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- **Obtener información pormenorizada de las características de la organización** y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Identificar la existencia de posibles desigualdades**, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- **Promover cambios en la gestión** que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación profesional.
- c. Formación.
- d. Promoción profesional.
- e. Condiciones de trabajo.
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g. Retribuciones.
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más

en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros.

----- cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la empresa y es el punto de partida -----
necesario para la integración de la igualdad y la confección de nuevo Plan de Igualdad.

Conclusiones y objetivos

Apartado para realizar una reflexión interna a partir de los resultados del diagnóstico sobre los principales obstáculos detectados, los indicadores en materia de igualdad que se tienen que mejorar y las posibles estrategias a emprender. Asimismo se debe reflejar el resultado de la Auditoría retributiva a la que se refiere el RD 902/2020.

Conclusiones del diagnóstico

En cada uno de los apartados analizados, proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial entre hombre y mujer, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, se han incluido las conclusiones al respecto.

Resultados de la Auditoría retributiva

La auditoría retributiva de la empresa no señala diferencias significativas por razón de sexo

Según establece la normativa la auditoría retributiva elaborada por la empresa tendrá la misma vigencia que la de su Plan de

Igualdad

Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, la institución cuenta con un registro retributivo de acuerdo al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los valores promedio (en media y en mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor.

El registro elaborado considera a toda la plantilla de la empresa que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia.

De acuerdo a la normativa legal vigente, Anodizados Iberalc, SL, ha considerado la remuneración realmente percibida por sus personas trabajadoras durante el periodo de referencia.

El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las de otro en, al menos un 25%.

La existencia de una diferencia salarial no significa directamente la existencia de discriminación por razón de género, ya que debe tenerse en cuenta la situación contractual de las personas trabajadoras.

En base a lo anterior, Anodizados Iberalc, SL ha elaborado los registros salariales en media y mediana con los importes equiparados, teniendo en cuenta las retribuciones anualizadas a jornada completa.

En todo caso no se observan diferencias salariales superiores al 25%

En consecuencia Anodizados Iberalc, SL estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del E.T

Como resultado del diagnóstico retributivo realizado, Anodizados Iberalc, SL establecerá un plan de actuación para la corrección y prevención de las diferencias retributivas siendo el departamento de administración el responsable de su implantación y seguimiento, informando anualmente a la Comisión de seguimiento

Objetivos generales

Los objetivos generales son:

. Impartición de cursos en materia de género e igualdad a toda la plantilla de la empresa.

.- Utilizar un lenguaje inclusivo en toda la documentación escrita de la empresa.

3. Objetivos y medidas

De conformidad con los resultados del Diagnóstico, realizado como paso previo, se detallan a continuación los objetivos y medidas que conforman este Plan de Igualdad que se ha elaborado conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica

3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro:

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Difusión del Plan de Igualdad entre la totalidad de la plantilla

- Crear un buzón de sugerencias para recoger consultar/sugerencias y/o denuncias sobre temas de igualdad de oportunidades.
- Creación de un canal de comunicación en la empresa., asegurándose que este canal llega a toda la plantilla.
- Difusión del plan de igualdad entre la totalidad de la plantilla

LENGUAJE Y COMUNICACION NO SEXISTA

Uso de comunicación verbal, escrita y visual no sexista

- Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, vacantes internas y externas, comunicaciones....) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género. Asimismo, se evitará establecer diferenciaciones entre las personas a tiempo completo y tiempo parcial

VIOLENCIA DE GÉNERO

Difundir el Protocolo de Violencia de Género

- Elaborar y difundir entre la plantilla un protocolo de acción frente a la violencia de género. En dicho protocolo se recogerán los derechos laborales de las víctimas de violencia de género, mejorando al menos dos, y teniendo uno de ellos carácter económico.

SELECCIÓN

Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal [Cualitativo]

- Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación. Se incluirá, entre otras cosas:I.- Personal encargado, procurando la paridad entre sexos.II.- Modelo de entrevista.III.- Pruebas a realizar o baremaciónIV.- Lenguaje inclusivo y no sexista.
- Disponer de datos desagregados por sexo en todo el procedimiento de selección de forma que permita hacer un seguimiento desde el momento del reclutamiento hasta la incorporación final de la presencia de hombres y mujeres del proceso

Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género [Cualitativo]

- Infrarrepresentación femenina. Incluir explícitamente en la oferta de empleo mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura a puestos y ocupaciones masculinizadas.

Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia [Cuantitativo]

- Ofertar las vacantes en medios externos, publicitándolas en paginas web, empresas de selección de personal, etc. Para evitar la entrada de CV que inciten a la segregación vertical y horizontal. Fomentar la contratación de personal cualificado
- Establecer colaboraciones con centros educativos y autoescuelas para publicitar ofertas de trabajo dirigidas a mujeres para ocupar puestos mayoritariamente masculinizados y crear una bolsa de trabajo con las aspirantes. Dar preferencia de acceso a la empresa al sexo menos representado ante igualdad de méritos.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios [Cualitativo]

- Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor., asegurando asimismo una redacción inclusive y libre de estereotipos.
- Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional y edad.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción [Cualitativo]

- Establecer un procedimiento de promoción con criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad.
- Compromiso de la empresa para incentivar la promoción de las personas trabajadoras que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar.

FORMACIÓN PROFESIONAL

Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso [Cualitativo]

- Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH y personal encargado de la selección en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género. Mínimo 12 horas anuales
- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa. Se realizarán mínimo 6 horas anuales.

✍ **Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla [Cualitativo]**

- Registro de formación realizada en la empresa desagregada por sexo, incluyendo el tipo de formación y las horas realizadas por la plantilla, dividida por tipo de formación (materia y obligatoriedad), modalidad, horario (dentro o fuera) y departamento o puesto de trabajo.

RETRIBUCIÓN

✍ **Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo [Cualitativo]**

- Realizar anualmente el registro retributivo conforme dicta RD 902/2020
- Informar a la Comisión de seguimiento periódicamente de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales. Asimismo, se realizará un seguimiento de la brecha salarial, corrigiendo las posibles discriminaciones que se pudieran detectar.

CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

✍ **Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar [Cuantitativo]**

- Crear y difundir una guía con todos los permisos de conciliación de la vida personal y familiar de los que dispone la empresa, facilitando y promoviendo el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Se creará un registro que se facilitará a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, desagregado por sexo y puesto de trabajo. En este registro se dispondrá de los permisos solicitados y disfrutados

✍ **Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino [Cuantitativo]**

- Establecer una política de reuniones donde se recojan:- Su realización dentro del horario laboral.- No realización de reuniones a última hora para evitar alargamientos de jornada.- Posibilidad de realización con medios telemáticos para evitar desplazamientos.

✍ **Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales [Cualitativo]**

- Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.
- Poner a disposición del personal la ropa de trabajo y EPIS requerida para los distintos puestos, adaptada para hombres y mujeres

Evitar riesgos para la salud de las mujeres [Cualitativo]

- Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género. Se prestará especial atención a riesgos musculoesqueléticos, exposición a químicos, psicosociales, biológicos, ergonómicos.
- Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo [Cualitativo]

- Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla, incluyendo la información del canal de denuncia de dicho protocolo.
- Realizar campañas de sensibilización en materia de de acoso sexual y acoso por razón de sexo como mínimo, coincidiendo con el 25N de cada año

Detalle de medidas

Compromiso de la empresa con la igualdad entre hombres y mujeres

Difusion del Plan de Igualda entre la totalidad de la plantilla

Medidas asociadas (3)

MEDIDA

Difusión del plan de igualdad entre la totalidad de la plantilla

DESCRIPCIÓN

El Plan de Igualdad se difundirá por los canales habituales de comunicación de la empresa. Se informará a la plantilla de las medidas ejecutadas.

Se habilitará un buzón de sugerencias.

INDICADORES

- Comprobación del cumplimiento de las tareas
- Medios y número de difusiones hechas
- Contenido de la difusión

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 Fecha seguimiento y evaluación: 30-06-2025

MEDIDA

Crear un buzón de sugerencias para recoger consultar/sugerencias y/o denuncias sobre temas de igualdad de oportunidades.

DESCRIPCIÓN

Crear un buzón físico o correo electrónico que sea conocido por toda la plantilla, donde la misma pueda presentar su dudas o quejas en igualdad.

Responsable: Dirección de la empresa

Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Baja

INDICADORES

- Evidencias de la implantación del buzón físico o correo electrónico.
- Inclusión en la documentación de bienvenida de las nuevas contrataciones esta información.
- Número de sugerencias presentadas.

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-06-2025

MEDIDA

Creación de un canal de comunicación en la empresa., asegurándose que este canal llega a toda la plantilla.

DESCRIPCIÓN

Creación de un canal de comunicación en la empresa, asegurándose que este canal llegue a toda la plantilla y recibe toda la información de formaciones, promociones, vacantes y comunicados necesarios.

Responsable: Dirección de la empresa.

Destinatarios: Toda la plantilla de la empresa.

PRIORIDAD

Baja

INDICADORES

- Verificación de la creación de dicho canal.
- Seguimiento de la información en el mismo.
- Informe sobre el impacto o la efectividad del canal

RECURSOS

Departamento administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:** 06-03-2024

Lenguaje y comunicación no sexista

Uso de comunicación verbal, escrita y visual no sexista

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, vacantes internas y externas, comunicaciones....) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género. Asimismo, se evitará establecer diferenciaciones entre las personas a tiempo completo y tiempo parcial

DESCRIPCIÓN

Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género

Responsable: RRHH

Destinatarios: Cualquier persona que participe en los procesos de selección y promoción

INDICADORES

- Se revisara todo la documentación de la empresa en dicha materia para comprobar el uso del lenguaje.
- Número de revisiones realizadas.
- Número de correcciones hechas.

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2026 **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-06-2025

Violencia de Género

Difundir el Protocolo de Violencia de Género

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Elaborar y difundir entre la plantilla un protocolo de acción frente a la violencia de género. En dicho protocolo se recogerán los derechos laborales de las víctimas de violencia de género, mejorando al menos dos, y teniendo uno de ellos carácter económico.

DESCRIPCIÓN

Se garantizarán los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad.

Responsable: RRHH

Destinatario: La totalidad de la plantilla de la empresa.

INDICADORES

- Adhesión al proyecto Espacio Seguro
- Número de difusiones realizadas
- Medios por los que se ha realizado la difusión

RECURSOS

Departamento de administración y RRHH

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-06-2025

Selección

Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal [Cualitativo]

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación. Se incluirá, entre otras cosas:I.- Personal encargado, procurando la paridad entre sexos.II.- Modelo de entrevista.III.- Pruebas a realizar o baremaciónIV.- Lenguaje inclusivo y no sexista.

DESCRIPCIÓN

Cualquier persona que intervenga en un proceso de selección debe conocer el Protocolo de selección de la empresa, para que le sirva de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección no sexistas, objetivos y neutros, que no contemplen aspectos de contenido personal o estereotipos de género.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Si hay intervención de terceros en el proceso, SPEE, ETTs, documento que evidencie la remisión del protocolo de selección.
- Relación de personas que han recibido el protocolo/manual de selección.
- Porcentaje de personas que han recibido el protocolo/manual de selección en proporción a los destinatarios inicialmente previstos.

RECURSOS

Servicio de colaboración externo para la implantación del Plan de IgualdadDepartamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2026 **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-06-2025

MEDIDA

Disponer de datos desagregados por sexo en todo el procedimiento de selección de forma que permita hacer un seguimiento desde el momento del reclutamiento hasta la incorporación final de la presencia de hombres y mujeres del proceso

DESCRIPCIÓN

Se dispondrá de una base de datos con todo el proceso de selección desagregado por sexo sobre cada proceso de selección que contenga: Nª de candidatos/as, CVs seleccionados, Nª de entrevistas por sexo y resultado de cada proceso.

Responsable: RRHH

Destinatario: Toda persona que intervenga en los procesos de selección.

INDICADORES

- Comprobación y seguimiento de la base de datos
- Informe anual a la Comisión de Seguimiento

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2026 **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-06-2025

Selección

Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género [Cualitativo]

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Infrarrepresentación femenina. Incluir explícitamente en la oferta de empleo mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura a puestos y ocupaciones masculinizadas.

DESCRIPCIÓN

Se incluíra explícitamente en todas las ofertas de empleo mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura a puestos y ocupaciones masculinizadas.

Responsable: RRHH

INDICADORES

Control y seguimiento de las ofertas de empleo ofertadas.

RECURSOS

Departamento RRHH

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2026 Fecha seguimiento y evaluación: 30-06-2025

Selección

Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia [Cuantitativo]

Medidas asociadas (3)

MEDIDA

Ofertar las vacantes en medios externos, publicitándolas en paginas web, empresas de selección de personal, etc. Para evitar la entrada de CV que inciten a la segregación vertical y horizontal. Fomentar la contratación de personal cualificado

DESCRIPCIÓN

Para fomentar que las mujeres se presenten a las vacantes publicitadas para ocupaciones tradicionalmente masculinas, los anuncios se redactarán de manera que inviten explícitamente a ellas a presentarse para ocupar dichos puestos. Además, las ofertas para cubrir puestos en departamento donde se pretende reducir la segregación se publicarán en canales que con mayor facilidad o frecuencia sean consultados por las personas de dicho sexo (en este caso mujeres). **Responsable:** RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Baja

INDICADORES

- Incremento del número de candidatos del sexo femenino con respecto a procesos de selección previos a la implantación de la medida.
- N° de canales nuevos utilizados

RECURSOS

Departamento RRHH y administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2026 **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-06-2025

MEDIDA

Establecer colaboraciones con centros educativos y autoescuelas para publicitar ofertas de trabajo dirigidas a mujeres para ocupar puestos mayoritariamente masculinizados y crear una bolsa de trabajo con las aspirantes. Dar preferencia de acceso a la empresa al sexo menos representado ante igualdad de méritos.

DESCRIPCIÓN

Se firmarán convenios de colaboración con centros educativos y con organismos públicos y/o asociaciones con especial relación con el desarrollo y ocupación de la mujer. También se colaborará con los servicios de empleo ayuntamientos y otros organismos que tengan programas de formación e inserción laboral de mujeres en puestos masculinizados. **Responsable:** RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Convenios de colaboración firmados.
- Incremento del número de candidatos del sexo femenino con respecto a procesos de selección previos a la implantación de la medida.
- Índice de contratación del personal del sexo menos representado..

RECURSOS

Departamento administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2026 **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-06-2025

MEDIDA

Criterios en procesos de reclutamiento y selección-Infrarrepresentación femenina

DESCRIPCIÓN

Se incluirá como criterio en los procesos de reclutamiento y selección que, ante los casos de empate frente a mismos méritos, capacidades, actitudes, aptitudes o habilidades en varias personas para desempeñar un puesto de trabajo, tendrá preferencia en la contratación el sexo menos representado.

Responsable: RRHH

Destinario: toda persona responsable del proceso de reclutamiento y selección.

INDICADORES

- Informe anual con la distribución de la plantilla por sexo, puesto y nivel jerárquico.
- nº de veces que se ha utilizado la medida

RECURSOS

Departamento administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2026 Fecha seguimiento y evaluación: 30-06-2025

Clasificación profesional

Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios [Cualitativo]

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor., asegurando asimismo una redacción inclusiva y libre de estereotipos.

DESCRIPCIÓN

De manera objetiva y clara, se elaborará la descripción de cada clasificación profesional por grupos profesionales, donde se detallan las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, equipo de trabajo o áreas de actividad, proporcionando un valor a cada puesto (a fin de identificar aquellos trabajos de igual valor). En el caso que haya polivalencia de tareas, es decir, que haya trabajos que puedan asignarse a varias clasificaciones profesionales, se detallará en la definición de la categoría donde se realice más habitualmente. Todo el personal estará adscrito en alguna de las clasificaciones profesionales, no quedando nadie fuera de ello. Estas descripciones de las diferentes categorías profesionales estarán accesibles a todo el personal para que puedan consultarlas en cualquier momento.

Responsable: RRHH y responsable del departamento.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Fuente del sistema de clasificación profesional: convenio colectivo o documento interno.
- Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres a raíz de la implantación de la medida.

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2026 **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-06-2025

MEDIDA

Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional y edad.

DESCRIPCIÓN

Con el propósito de realizar un control periódico de la distribución de la plantilla por sexo, en esta base de datos se detallará: número de hombres y mujeres por departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional. **Responsable:** RRHH.

Destinatarios: Representantes legales de las personas trabajadoras.

PRIORIDAD

Baja

INDICADORES

- Base de datos accesible.
- Constatar con la estadística de evaluación el incremento de mujeres en plantilla por puestos y categorías.
- Informe anual a la Comisión de Seguimiento.

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2026 **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-06-2025

Promoción profesional

Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción [Cualitativo]

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Establecer un procedimiento de promoción con criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad.

DESCRIPCIÓN

Para garantizar un proceso de promoción profesional correcto, la empresa se asegurará que se realiza bajo unos criterios objetivos, teniendo en cuenta los méritos, capacidades, aptitudes e idoneidad de las personas candidatas para evitar estereotipos o connotaciones de género y garantizar la igualdad de oportunidades. La comunicación de vacantes, requisitos y condiciones debe hacerse de forma efectiva para facilitar a la toda la plantilla la posibilidad de optar a la promoción. Se garantizará la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Estadística de promociones realizadas.
- Número de vacantes cubiertas por promoción interna.
- Número de vacantes efectivamente publicadas.
- Número de promociones en los que se han publicitado los concretos criterios exigidos para cubrir la vacante y proporción que estas representan con respecto al total.
- Número de candidatos, desglosados por sexo, cuya solicitud de ascenso ha sido desestimada.
- Número de candidatos, desglosados por sexo, cuya solicitud de ascenso ha sido desestimada y han recibido contestación por parte de la empresa indicando los concretos motivos de dicha desestimación.

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2026 **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-06-2025

MEDID

A

Compromiso de la empresa para incentivar la promoción de las personas trabajadoras que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar.

DESCRIPCIÓN

Se plasmará por escrito el compromiso de la empresa para potenciar la promoción de las personas trabajadoras que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar, y garantizar así que no queden excluidas de la promoción profesional. **Responsable:** RRHH.

Destinatarios: Personal acogido a medidas de conciliación familiar.

PRIORIDAD

Baja

INDICADORES

- Número de personas trabajadoras que, habiéndose acogido a medidas de conciliación familiar (adaptación de jornada, teletrabajo, etc.), han sido ascendidas.

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2026 Fecha seguimiento y evaluación: 30-06-2025

Formación profesional

Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso [Cualitativo]

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH y personal encargado de la selección en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género. Mínimo 12 horas anuales

DESCRIPCIÓN

Con el fin de que toda la plantilla esté formada en igualdad, se procurará que en todos los cursos formativos que se impartan haya un módulo específico sobre igualdad de oportunidades y acoso sexual y/o por razón de sexo. **Responsable:** RRHH - Formación.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Evidencias vinculadas al número de participantes, horario de impartición y criterios de selección.
- Porcentaje que representan los participantes en comparación con el total de la plantilla de la empresa.
- Contenido de los cursos y cualificación del equipo de formación.

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2026 **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-06-2025

MEDIDA

Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa. Se realizarán mínimo 6 horas anuales.

DESCRIPCIÓN

Dado que la Comisión es la encargada de elaborar el Plan de Igualdad y velar por el cumplimiento del mismo será prioritario formar a sus miembros en materia de igualdad.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Miembros de la Comisión negociadora y de la comisión de seguimiento.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Evidencias vinculadas al número de participantes, tipo de formación (presencial, online), horario de impartición, número de horas y criterios de selección.
- Contenido de los cursos y cualificación del equipo de formación

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2026 **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-06-2025

Formación profesional

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla [Cualitativo]

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Registro de formación realizada en la empresa desagregada por sexo, incluyendo el tipo de formación y las horas realizadas por la plantilla, dividida por tipo de formación (materia y obligatoriedad), modalidad, horario (dentro o fuera) y departamento o puesto de trabajo.

DESCRIPCIÓN

Se deberá un registro de la formación realizada en la empresa, desagregada por sexo, incluyendo el tipo de formación y las horas realizadas por la plantilla, dividida por tipo de formación (materia y obligatoriedad), modalidad, horario (dentro o fuera) y departamento o puesto de trabajo.

Responsable: RRHH

INDICADORES

- Comparativa del registro con la justificación de la formación realizada.
- Creación del registro
- Informe anual a la Comisión de Seguimiento.

RECURSOS

Departamento de administración y RRHH

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2026 **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-06-2025

Retribución

Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo [Cualitativo]

Medidas asociadas (2)

MEDID**A**

Realizar anualmente el registro retributivo conforme dicta RD 902/2020

DESCRIPCIÓN

Se definirá con claridad la política retributiva de la empresa, garantizando la objetividad de los criterios que definen cada uno de los niveles salariales que existen en función de la valoración analítica de los puestos de trabajo y procurando así un sistema retributivo transparente.

Responsable:

RRHH.

Destinatarios:

Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Nueva política retributiva de la empresa.
- Sujetos que han intervenido en el diseño de esta nueva política retributiva.
- Porcentaje de mujeres y de hombres que han integrado este equipo de trabajo.
- Participación de los representantes de las personas trabajadoras en este equipo de trabajo.
- Identificación de los criterios objetivos incorporados para garantizar una retribución en igualdad.
- Canales utilizados para informar a las personas trabajadoras de la nueva política.

RECURSOS

Departamento de administracion

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 30-06-2025 **Fecha seguimiento y evaluación:** 31-12-2024

MEDIDA

Informar a la Comisión de seguimiento periódicamente de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales. Asimismo, se realizará un seguimiento de la brecha salarial, corrigiendo las posibles discriminaciones que se pudieran detectar.

DESCRIPCIÓN

Para evitar posibles discriminaciones se informará periódicamente a la Comisión de seguimiento sobre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres de la empresa y sobre cualquier cambio de criterio para el cobro de complementos salariales, prestando mayor atención aquellos relacionados con puestos especialmente feminizados o masculinizados.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Informe periódico de las retribuciones medias y medianas.
- Listado de todos los cambios de criterios para el cobro de determinados complementos salariales.
- Acuse de recibo de información a la Comisión de seguimiento.

RECURSOS

Departamento de administracion

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-11--0001

Condiciones de trabajo y Conciliación

Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar [Cuantitativo]

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Crear y difundir una guía con todos los permisos de conciliación de la vida personal y familiar de los que dispone la empresa, facilitando y promoviendo el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.

DESCRIPCIÓN

Crear y difundir una guía con todos los permisos de conciliación de la vida personal y familiar de los que dispone la empresa, incluyendo la flexibilidad, así como los criterios para solicitarlos. Se garantizará que todas las personas conozcan sus derechos de conciliación independientemente del sexo o modalidad contractual.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Evolución de las bajas voluntarias asociadas a las dificultades para conciliar.
- Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres.
- Porcentaje de utilización hombres/mujeres.
- Creación de la Guía y validación dentro de la Comisión de Seguimiento.
- Medios y número de difusiones

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2026 **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-06-2025

MEDIDA

Se creará un registro que se facilitará a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, desagregado por sexo y puesto de trabajo. En este registro se dispondrá de los permisos solicitados y disfrutados

DESCRIPCIÓN

En cumplimiento de la obligación legalmente establecida, se informará periódicamente a la Comisión de seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. **Responsable:** RRHH.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Informes enviados a la Comisión con acuse de recibo.

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2026 **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-06-2025

Condiciones de trabajo y Conciliación

Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino [Cuantitativo]

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Establecer una política de reuniones donde se recojan:- Su realización dentro del horario laboral.- No realización de reuniones a última hora para evitar alargamientos de jornada.- Posibilidad de realización con medios telemáticos para evitar desplazamientos.

DESCRIPCIÓN

Para evitar la prolongación de la jornada ordinaria, especialmente en la celebración de reuniones, la empresa realizará una política de reuniones donde se recojan todas las directrices para que las mismas se realicen dentro de la jornada ordinaria y que su convocatoria se realice con la mayor anticipación posible.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Evidencias de la política de desconexión (información a la plantilla, publicación en la intranet).
- Número de reuniones programadas bajo estos criterios.
- Número de veces que se ha aplicado cada medida.

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2026 **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-06-2025

Condiciones de trabajo y Conciliación

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales [Cualitativo]

Medidas asociadas (2)**MEDIDA**

Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.

DESCRIPCIÓN

Se pondrá en marcha un Registro de siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexos para estudiar la casuística y plantear medidas correctoras. Este registro se mantendrá permanentemente actualizado. La Comisión debe estar informada de los resultados y participar en la implantación de medidas.

Responsable: Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatarios: Toda la plantilla - Comisión de seguimiento.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

Documentación acreditativa de la realización del registro.

- Informe anual con los resultados a la Comisión de Seguimiento.

RECURSOS

Departamento de administración y servicio de prevención de riesgos laborales

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2026 **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-06-2025

MEDIDA

Poner a disposición del personal la ropa de trabajo y EPIS requerida para los distintos puestos, adaptada para hombres y mujeres

DESCRIPCIÓN

Se pondrá a disposición del personal la ropa de trabajo y EPIS requerida para los distintos puestos, adaptada para mujeres y hombres.

Responsable: RRHH

Destinatarios: La totalidad de la plantilla.

INDICADORES

Control de los partes de entrega de Epis y ropa de trabajo.

RECURSOS

Departamento RRHH

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2026 **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-06-2025

Condiciones de trabajo y Conciliación

Evitar riesgos para la salud de las mujeres [Cualitativo]

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género. Se prestará especial atención a riesgos musculoesqueléticos, exposición a químicos, psicosociales, biológicos, ergonómicos.

DESCRIPCIÓN

Realizar una evaluación de riesgos laborales físicos y psíquicos, desde una perspectiva de género, poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras durante el embarazo y la lactancia, y desarrollar las correspondientes actuaciones preventivas que se articularán en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Responsable: Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Documentación acreditativa de la realización de la evaluación y Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Número de revisiones y/o modificaciones realizadas.

RECURSOS

Departamento de administración y servicio de prevención de riesgos laborales

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2026 **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-06-2025

MEDIDA

Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.

DESCRIPCIÓN

Durante la vigencia de este Plan de Igualdad se pondrán en marcha las siguientes medidas:

- Habilitar un espacio y/o mobiliario adecuado para los descansos de las embarazadas y lactancia natural.
- Eximir a las mujeres durante el embarazo y la lactancia de realizar turnos nocturnos, sin merma de su retribución (con derecho a percibir el complemento de nocturnidad correspondiente).
- Adecuar la ropa de trabajo para adaptarlo a las características físicas especiales de la mujer en estado de gestación.

Responsable: RRHH y Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatarios: Trabajadoras embarazadas y en período de lactancia.

PRIORIDAD

Baja

INDICADORES

- N° de medidas y acciones implementadas y evaluación de su incidencia.

RECURSOS

Departamento de administración y servicio de prevención de riesgos laborales

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2026 **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-06-2025

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo [Cualitativo]

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla, incluyendo la información del canal de denuncia de dicho protocolo.

DESCRIPCIÓN

El protocolo se difundirá por los distintos medios de comunicación de la empresa para garantizar que llegará al conocimiento de toda la plantilla y se incluirá, en el formato que se considere oportuno, en la documentación de bienvenida de las nuevas contrataciones.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

- Comunicación enviada a la plantilla.
- Tríptico o folleto.
- N.º de campañas periódicas de difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Canales de información utilizados.
- Revisión del funcionamiento del protocolo

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-06-2025

MEDIDA

Realizar campañas de sensibilización en materia de de acoso sexual y acoso por razón de sexo como mínimo, coincidiendo con el 25N de cada año

DESCRIPCIÓN

Se realizaran campañas de sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razon de sexo como mínimo, coincidiendo con el 25N de cada año, llegando a toda la plantilla de la empresa.

Responsable: Dirección de la empresa.

Destinatarios: Toda la plantilla de la empresa.

INDICADORES

- Comprobación de las campañas realizadas
- Contenido de las campañas.

RECURSOS

Departamento RRHH

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 25-11-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:** 30-06-2025

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad

	Implantación: 31-12-2026 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	En curso	Disponer de datos desagregados por sexo en todo el procedimiento de selección de forma que permita hacer un seguimiento desde el momento del reclutamiento hasta la incorporación final de la presencia de hombres y mujeres del proceso	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal [Cualitativo]	Selección
Media	Implantación: 31-12-2026 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	En curso	Establecer un procedimiento de promoción con criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción [Cualitativo]	Promoción profesional
Baja	Implantación: 31-12-2026 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	En curso	Ofertar las vacantes en medios externos, publicitándolas en paginas web, empresas de selección de personal, etc. Para evitar la entrada de CV que inciten a la segregación vertical y horizontal. Fomentar la contratación de personal cualificado	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia [Cuantitativo]	Selección
Baja	Implantación: 31-12-2026 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	En curso	Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional y edad.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios [Cualitativo]	Clasificación profesional
	Implantación: 31-12-2026 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, vacantes internas y externas, comunicaciones....) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género. Asimismo, se evitará establecer diferenciaciones entre las personas a tiempo completo y tiempo parcial	Uso de comunicación verbal, escrita y visual no sexista	Lenguaje y comunicacion no sexista
Baja	Implantación: 31-12-2026 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	En curso	Compromiso de la empresa para incentivar la promoción de las personas trabajadoras que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción [Cualitativo]	Promoción profesional
Baja	Implantación: 31-12-2026 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Establecer medidas y acciones para cubrir las la necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.	Evitar riesgos para salud de las mujeres [Cualitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	Implantación: 31-12-2026 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa. Se realizarán mínimo 6 horas anuales.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso [Cualitativo]	Formación profesional
Media	Implantación: 31-12-2026 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	En curso	Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH y personal encargado de la selección en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género. Mínimo 12 horas anuales	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso [Cualitativo]	Formación profesional

	Implantación: 31-12-2026 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	En curso	Poner a disposición del personal la ropa de trabajo y EPIS requerida para los distintos puestos, adaptada para hombres y mujeres	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales [Cualitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
	Implantación: 31-12-2026 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	En curso	Infrarrepresentación femenina. Incluir explícitamente en la oferta de empleo mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura a puestos y ocupaciones masculinizadas.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género [Cualitativo]	Selección
	Implantación: 31-12-2026 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	En curso	Criterios en procesos de reclutamiento y selección- Infrarrepresentación femenina	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia [Cuantitativo]	Selección
Media	Implantación: 31-12-2026 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	En curso	Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor., asegurando asimismo una redacción inclusive y libre de estereotipos.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios [Cualitativo]	Clasificación profesional
Media	Implantación: 31-12-2026 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	En curso	Crear y difundir una guía con todos los permisos de conciliación de la vida personal y familiar de los que dispone la empresa, facilitando y promoviendo el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar [Cuantitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	Implantación: 31-12-2026 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	En curso	Establecer colaboraciones con centros educativos y autoescuelas para publicitar ofertas de trabajo dirigidas a mujeres para ocupar puestos mayoritariamente masculinizados y crear una bolsa de trabajo con las aspirantes. Dar preferencia de acceso a la empresa al sexo menos representado ante igualdad de méritos.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia [Cuantitativo]	Selección
Media	Implantación: 31-12-2026 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Se creará un registro que se facilitará a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, desagregado por sexo y puesto de trabajo. En este registro se dispondrá de los permisos solicitados y disfrutados	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar [Cuantitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	Implantación: 31-12-2026 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Establecer una política de reuniones donde se recojan:- Su realización dentro del horario laboral.- No realización de reuniones a última hora para evitar alargamientos de jornada.- Posibilidad de realización con medios telemáticos para evitar desplazamientos.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino [Cuantitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación

Media	Implantación: 31-12-2026 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales [Cualitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	Implantación: 31-12-2026 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	En curso	Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación. Se incluirá, entre otras cosas:I.- Personal encargado, procurando la paridad entre sexos.II.- Modelo de entrevista.III.- Pruebas a realizar o baremaciónIV.- Lenguaje inclusivo y no sexista.	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal [Cualitativo]	Selección
Media	Implantación: 31-12-2026 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género. Se prestará especial atención a riesgos musculoesqueléticos, exposición a químicos, psicosociales, biológicos, ergonómicos.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres [Cualitativo]	Condiciones de trabajo y Conciliación
	Implantación: 31-12-2026 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Registro de formación realizada en la empresa desagregada por sexo, incluyendo el tipo de formación y las horas realizadas por la plantilla, dividida por tipo de formación (materia y obligatoriedad), modalidad, horario (dentro o fuera) y departamento o puesto de trabajo.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla [Cualitativo]	Formación profesional
Media	Implantación: 30-06-2025 Seguimiento y evaluación: 31-12-2024	No iniciada	Realizar anualmente el registro retributivo conforme dicta RD 902/2020	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo [Cualitativo]	Retribución
	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Difusión del plan de igualdad entre la totalidad de la plantilla	Difusión del Plan de Igualdad entre la totalidad de la plantilla	Compromiso de la empresa con la igualdad entre hombres y mujeres
Alta	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	En curso	Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla, incluyendo la información del canal de denuncia de dicho protocolo.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo [Cualitativo]	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
Baja	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Crear un buzón de sugerencias para recoger consultar/sugerencias y/o denuncias sobre temas de igualdad de oportunidades.	Difusión del Plan de Igualdad entre la totalidad de la plantilla	Compromiso de la empresa con la igualdad entre hombres y mujeres
	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	En curso	Elaborar y difundir entre la plantilla un protocolo de acción frente a la violencia de género. En dicho protocolo se recogerán los derechos laborales de las víctimas de violencia de género, mejorando al menos dos, y teniendo uno de ellos carácter económico.	Difundir el Protocolo de Violencia de Género	Violencia de Género

Baja	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 06-03-2024	No iniciada	Creación de un canal de comunicación en la empresa., asegurándose que este canal llega a toda la plantilla.	Difusion del Plan de Igualda entre la totalidad de la plantilla	Compromiso de la empresa con la igualdad entre hombres y mujeres
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 30-11--0001	En curso	Informar a la Comisión de seguimiento periódicamente de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales. Asimismo, se realizará un seguimiento de la brecha salarial, corrigiendo las posibles discriminaciones que se pudieran detectar.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo [Cualitativo]	Retribución
	Implantación: 25-11-2024 Seguimiento y evaluación: 30-06-2025	No iniciada	Realizar campañas de sensibilización en materia de de acoso sexual y acoso por razón de sexo como mínimo, coincidiendo con el 25N de cada año	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo [Cualitativo]	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género