ASCENDER S.L.

PLAN DE IGUALDAD

2023-2027

Índice

1. PRESENTACIÓN 3

2. PARTES QUE LO CONCIERTAN 6

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 8

3.1. Ámbito de aplicación 8

3.2. Vigencia 8

3.3. Áreas del Plan de Igualdad 8

4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO 9

4.1. INTRODUCCIÓN 9

4.2. OBJETIVOS 10

4.3. METODOLOGÍA 10

4.4. ANÁLISIS DEL DIAGNÓSTICO 11

4.4.1. Estructura de la empresa 11

4.4.2. Proceso de selección y contratación 12

4.4.3. Proceso de formación 13

4.4.4. Proceso de promoción profesional 13

4.4.5. Condiciones de trabajo 14

4.4.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral 14

4.4.7. Infrarrepresentación femenina 15

4.4.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo 15

4.4.9. Violencia de género 15

5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA 15

5.1. Valoración de puestos de trabajo 16

5.2. Registro Retributivo 17

5.3. Brecha salarial 17

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 18

7. MEDIDAS CONCRETAS DE IGUALDAD, PRIORIDADES, PLAZOS, RECURSOS E INDICADORES 18

8. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y CALENDARIO DE ACTUACIONES 29

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN 30

ANEXO I. REGISTRO DEL II PLAN DE IGUALDAD EMPRESA 31

ANEXO II. FIRMAS DE LOS/LAS MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA
..... 31

1. PRESENTACIÓN

El presente plan de Igualdad de la empresa **ASCENDER S.L.,** tiene como finalidad actualizar a los cambios normativos del Plan de Igualdad.

A través del presente Plan, se definirán las políticas de la empresa sobre el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación.

Se han cumplido ya cuarenta años desde que nuestra Constitución proclamase sin ambages el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo. Durante todos estos años se ha ido interiorizando el derecho de las mujeres en la integración en el mercado laboral en igualdad con los hombres.

A lo largo de estos años el legislador ha realizado esfuerzos por procurar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, pero a pesar de estos esfuerzos, el mercado laboral sigue arrojando datos de una elevada brecha salarial, y diferencias sustanciales en materia de clasificación y promoción profesional, que obliga a los poderes públicos a seguir esforzándose en su intento.

El 23 de marzo de 2007 entró en vigor la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. Tiene como objetivo hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política.

En el ámbito laboral, el artículo 45 de la LO 3/2007 estipula que: "Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades.

Es en el ámbito laboral y, con esta finalidad, que deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres".

En el apartado 2 se establece que aquellas empresas con más de 250 trabajadores deberán implantar un Plan de Igualdad, definido como: "Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo".

Con la promulgación del Real Decreto Ley 6/2019, se aumentó el nivel de exigencia legal en lo relativo al número de profesionales que constituyen una compañía, para que esta se vea obligada a formalizar un Plan de Igualdad. Asimismo, desde dicha reforma de marzo de 2019, se han producido cambios importantes, los cuales han supuesto además modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores. De este modo, se establece un refuerzo a la conciliación de la vida familiar y laboral (corresponsabilidad) y una apuesta por la igualdad retributiva, con todas las medidas que ello supone.

En 2020, surgen nuevas medidas en este ámbito con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y, se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Todo ello supone continuar con el avance en materia de igualdad.

Entre algunas de las medidas más relevantes podemos destacar la bajada del umbral de personas que conforman la empresa para que la misma tenga la obligación de realizar su propio Plan de Igualdad a 50 personas trabajadoras.

EMPRESA

ASCENDER es una empresa especializada en el diseño, fabricación e instalación de butacas para auditorios, salones de actos y todo tipo de centros y colectividades. Fundada en 2003, cuenta con 20 de años de experiencia en la fabricación, instalación y montaje de todo tipo de butacas para todo tipo de colectividades a clientes nacionales e internacionales en los mercados mas exigentes y competitivos

Dilatada experiencia técnica….

Somos una compañía dinámica y muy versátil preparada para estar al servicio de nuestros clientes en todo momento, respaldada por la cualificación y el refuerzo de sus responsables técnicos con más de 25 años de experiencia en el sector.

Ascender S.L., fruto de su creciente demanda internacional, amplía sus instalaciones en una nueva planta de procesamiento de madera de más de 3.000 m², naciendo así ASCENDER CONTRACT en el año 2014.

Permanente servicio al cliente…

Porque si en algo Ascender marca la diferencia, es en la creación de las butacas de diseño especial, proceso en el que clientes, arquitectos y diseñadores están implicados desde el principio, contando en todo momento con el apoyo de nuestro departamento técnico. Somos fabricantes en constante contacto con el cliente.

Esmerado proceso de fabricación…

Nuestro proceso técnico y de fabricación de desarrolla manteniendo prácticas respetuosas con nuestro entorno natural como acredita el certificado en la Norma de Gestión Medioambiental UNE EN ISO 14001 que hemos obtenido recientemente.

Garantizado resultado de calidad...

Siempre regidos por unos estándares de calidad en el diseño, fabricación e instalación de nuestras butacas que vienen avalados por la certificación en la Norma de Gestión de Calidad 9001.

Nuestra mayor garantía es la satisfacción de nuestros clientes. Porque sabemos que nuestro trabajo es compromiso de garantía.

¿Qué hacemos?

Somos uno de los principales proveedores nacional e internacional, de butacas para colectividades, con diferentes comerciales repartidos por toda la Unión Europea y España.

Misión

La misión de Ascender es diseñar, fabricar e instalar butacas para auditorios, salones de actos y todo tipo de centros y colectividades, basándonos en las necesidades de nuestros clientes. Ofrecer soluciones técnicas eficientes e innovadoras, brindando a los clientes una atención y calidad de servicio excelentes.

Visión

Ser un operador eficiente y competitivo del sector mobiliario, y a su vez comprometido con la seguridad y el medio ambiente.

Ser una organización dinámica, eficaz y orientada al cliente.

Maximizar el valor de la inversión de nuestros clientes.

Nuestra visión es ser líderes en ventas a través de un producto innovador, cumpliendo las expectativas de calidad y servicio.

Para alcanzarlo, nos basamos en los siguientes valores:

- **Liderazgo de la Dirección**, estableciendo y comunicando una clara dirección y orientación estratégica.
- **Satisfacción del Cliente**, centrando nuestro esfuerzo en la satisfacción del cliente, aportando soluciones competitivas y de calidad.
- **Compromiso** con prácticas empresariales medioambientalmente sostenibles que protejan a las generaciones futuras.
- **Formación del personal**, tanto en su desarrollo profesional, como en su desempeño ambiental.
- **Creatividad e Innovación**, siendo creativos, flexibles, con visión futura e innovadores. Promovemos las mejores ideas de cada área de la organización y valoramos las diferentes perspectivas.
- **Trabajo en equipo**, fomentando la participación de todos para lograr un objetivo común, compartiendo información y conocimientos.
- **Seguridad y Salud**, comprometiéndonos decididamente con la seguridad y salud laboral, promoviendo una cultura preventiva.
- **Medio ambiente**, adaptando nuestras estrategias empresariales a la preservación del medioambiente y analizando el ciclo de vida de nuestras butacas desde la cuna a la tumba, minimizando el impacto ambiental de nuestros productos.

Valores

Estamos comprometidos con la seguridad y promovemos una cultura empresarial preventiva. Brindamos oportunidades de desarrollo profesional a las personas de la organización. Nos esforzamos en dar satisfacción al cliente a través de soluciones innovadoras y a la vez competitivas y de calidad.

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	ASCENDER S.L.

NIF	B36654010					
Domicilio social	CARRETERA SANTO DOMINGO 69					
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA					
Año de constitución	2003					
Responsable de la Entidad						
Nombre	VICTOR ESTEBAN GARRIDO					
Cargo	REPRESENTANTE LEGAL					
Telf.						
e-mail						
Responsable de Igualdad						
Nombre	MARIA JESUS ALONSO MARIN					
Cargo	ADMNINISTRACION					
Telf.						
e-mail						
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	FABRICACION DE OTRO MOBILIARIO					
CNAE	3109					
Descripción de la actividad	FABRICACION DE BUTACAS					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	ESPAÑA – EUROPA – RESTO DEL MUNO					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	20	Hombres	53	Total	73
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NINGUNO					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	2	Hombres	3	Total	5

2. PARTES QUE LO CONCIERTAN

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad quedará constituida:

En representación de la empresa por:

- Jose Antonio Gomez Solanas
- Víctor Esteban Garrido

En representación de la plantilla por:

- Begoña Prado Hernando
- Wilson Olives Castro

Funciones de la Comisión Negociadora.

1. Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:
   - Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de lgualdad.
   - Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
   - ldentificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
   - lmpulso de la implantación del Plan de lgualdad en la empresa.
   - Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de lgualdad implantadas.
   - Remisión del Plan de lgualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
   - El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
2. Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
3. La comisión negociadora del plan podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.

COMPROMISO DE LA DIRECCION CON LA IGUALDAD DE OPORTONUDIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

En **ASCENDER S.L.**, somos conscientes que nuestra gestión empresarial tiene que están en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso en el establecimiento y desarrollo de **POLITICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUEJRES** en la empresa, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Con la constitución del Comité de Igualdad, la realización del diagnóstico y la elaboración de nuestro Plan de Igualdad, pretendemos poner en valor todas las políticas necesarias para la identificación y estimación de las desigualdades que pueden existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, compartimos la ilusión e intereses tanto desde la dirección de ASCENDER S.L. como desde la representación de l@s trabajadores de la empresa, y os instamos a que seáis parte activa en todo el proceso de elaboración, para lo cual os indicaremos mas adelante los medios y mecanismos para participar, ya que el resultado de esta primera fase marcara la política de recursos humanos, la comunicación interna y externa de la empresa durante los próximos años.

Nuestra organización es consciente de que las desigualdades no solo se manifiestan por motivo de género, sino que existen otros factores que agravan y complejizan dicha seguridad. Por ello, asumimos un enfoque de igualdad amplio que reconozca la igualdad de oportunidades y de trato entre todas las personas, independientemente de factores como la edad, la funcionalidad, la identidad de género, la orientación sexual, el origen, la religión o credo, ideas políticas, etc.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones entres libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva

Tras la adopción de este compromiso, se creará la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad que sumirá el liderazgo del proceso, y se pondrá en marcha la elaboración del diagnóstico. A continuación, comenzara el periodo de implementación y seguimiento del Plan para terminar en una última fase de evaluación

Ezcaray a 7 de marzo 2022

Víctor Esteban Garrido

ASCENDER S.L.

MODELO DE PROMOCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa **ASCENDER S.L.,** N.I.F. **B36654010** y domicilio social **CARRETERA SANTO DOMINGO 69, 26280 EZCARAY, LA RIOJA**, Convenio Colectivo aplicable **LA MADERA DE LA RIOJA**, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1º Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de **ASCENDER S.L.** para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.

2º Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con 1 centro/s de trabajo, sito/s en **CARRETERA SANTO DOMINGO 69, 26280 EZCARAY, LA RIOJA, 78 personas trabajadoras, SI tenemos representación legal o sindical de las y los trabajadores**.

3º Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:

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

4º Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones **CARRETERA SANTO DOMINGO 69, 26280 EZCARAY, LA RIOJA** y como persona de contacto a **MARIA JESUS ALONSO MARIN**.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente

VICTOR ESTEBAN GARRIDO, del/la representante legal de la empresa a efectos de negociación

En Ezcaray a 28 de marzo de 2022

DECLARACIÓN PLAN IGUALDAD EN PROCESO DE NEGOCIACIÓN

Yo, Víctor Esteban Garrido, con DNI 16531698-B en administrador y como representante de la empresa **ASCENDER, SL** con CIF B36654010 y con domicilio Carretera de Santo Domingo, 69 26280 Ezcaray (La Rioja)

DECLARO

Que la empresa a la que represento, ASCENDER S.L. con CIF B36654010, se encuentra en proceso de negociación del Plan de Igualdad junto con los asesores externos especializados en esta materia de igualdad en el ámbito laboral de los diferentes sindicatos representados en la empresa

Dicha negociación se está alargando en el tiempo debido al gran volumen de producción que hay desde principios de año

Sin embargo, ya se están adoptando las primeras medidas, según se indica en el acta nº 1

Y firmo la presente para que surtan los efectos oportunos a 12 de abril de 2023.

VICTOR ESTEBAN GARRIDO

Administrador de ASCENDER S.L.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

3.1. Ámbito de aplicación

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de centros de trabajo de ASCENDER S.L., y a la totalidad de su plantilla.

ASCENDER asume la responsabilidad de ejecutar todas las acciones previstas para la consecución de los objetivos marcados en el presente Plan.

La Comisión de Igualdad asume la responsabilidad de liderar el proyecto de implantación, asegurando su cumplimiento, y realizando el seguimiento marcado.

3.2. Vigencia

El presente Plan tendrá una vigencia de 4 años. Y entrará en vigor el 30 de octubre de 2023.

3.3. Áreas del Plan de Igualdad

El siguiente Plan de Igualdad se estructura en las siguientes áreas:

- General
- Selección y contratación
- Clasificación Profesional
- Formación
- Promoción
- Conciliación
- Retribución
- Acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género
- Comunicación

4. INFORME DEL DIAGNÓSTICO

4.1. Introducción

En esta fase se ha llevado cabo un análisis de la situación actual de ASCENDER S.L., que nos ha permitido detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que pueden estar produciéndose situaciones de desigualdades o discriminación y sobre los que debemos actuar el Plan de Igualdad.

El presente diagnóstico se lleva a cabo bajo los criterios de:

- **Instrumentalidad:** se realiza con el fin de identificar ámbitos específicos de actuación y orientado a la toma de decisiones.
- **Flexibilidad**: el contenido, extensión y forma en que está realizado, responderá a las necesidades concretas de ASCENDER S.L. identificadas durante la negociación.
- **Dinamismo:** se actuará y adaptará a las necesidades y características de ASCENDER S.L.

Su elaboración está realizada bajo la perspectiva de género, en referencia a los marcos teóricos adoptados para el desarrollo de políticas, implica reconocer las relaciones de poder por razón de sexo, en mayor medida favorables a los hombres, que dichas relaciones han sido constituidas históricamente; y que las mismas atraviesan todo el entramado social, articulándose con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual o el sistema personal de creencias.

Sin embargo, tal y como es entendida en la actualidad, la perspectiva de género no queda limitada a incorporar a una determinada actuación un “componente femenino” o un “componente de igualdad” entre mujeres y hombres.

En la adopción de una perspectiva de género inclusiva, no basta con aplicar medidas positivas centradas en ayudar a las mujeres, sino que se han de utilizar las políticas con el fin específico de lograr la igualdad de manera activa y abierta, teniendo en cuenta en la fase de planificación los posibles efectos sobre la situación respectiva de hombres y mujeres.

Es decir, supone la adopción de estrategias para atender las necesidades específicas de mujeres y hombres. Esto requiere examinar sistemáticamente las políticas sociales teniendo en cuenta los posibles efectos en su definición y aplicación.

También implica partir del conocimiento, la experiencia y los intereses de las mujeres y de los hombres como forma de consolidar las estrategias públicas.

Para plantear las medidas y actuaciones a seguir, primero debemos identificar a los hombres y a las mujeres a quienes pueda afectar una determinada actuación, analizando si se dan desequilibrios por razón de sexo; también analizaremos si la situación, posición y condiciones de participación de hombres y mujeres respecto a la medida adoptada son diferentes. En otras palabras, el establecimiento de medidas debe partir de la identificación de situaciones de desventaja entre mujeres y hombres.

4.2. Objetivos

El objetivo del diagnóstico es identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres.

De manera específica:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión empresarial.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta. Incluyendo, además, la prestación del trabajo habitual, a distancia o no, en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personal cedido a través de contratos de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste.
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.
- Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

4.3. Metodología

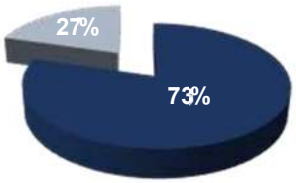
Para el correcto desarrollo del diagnóstico de situación hemos realizado previamente la recopilación y análisis de la información necesaria para mediar y evaluar, a través de indicadores cualitativos y cuantitativos, aquellas desigualdades o discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, en general, visibilizar cualquier obstáculo que impida o dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en ASCENDER S.L.

Para ello se ha sistematizado la recogida de información de forma que no se pierdan aspectos que pueden ser necesario para el análisis posterior, ni se recopilen otros que al final no puedan resultar útiles.



4.4. Análisis del diagnóstico

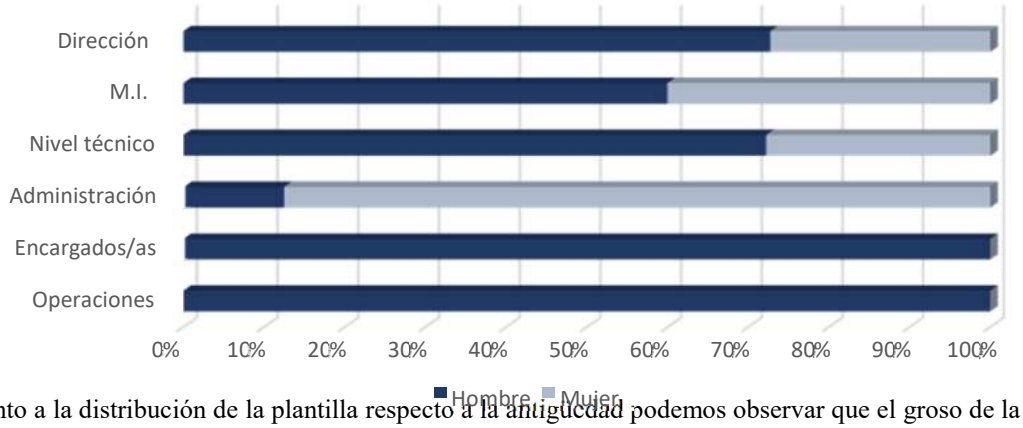
4.4.1. Estructura de la empresa



A través del dato global podemos observar que en el momento actual la empresa esta masculinizada, un 72% de las personas que conforman la empresa son hombres y un 27% mujeres

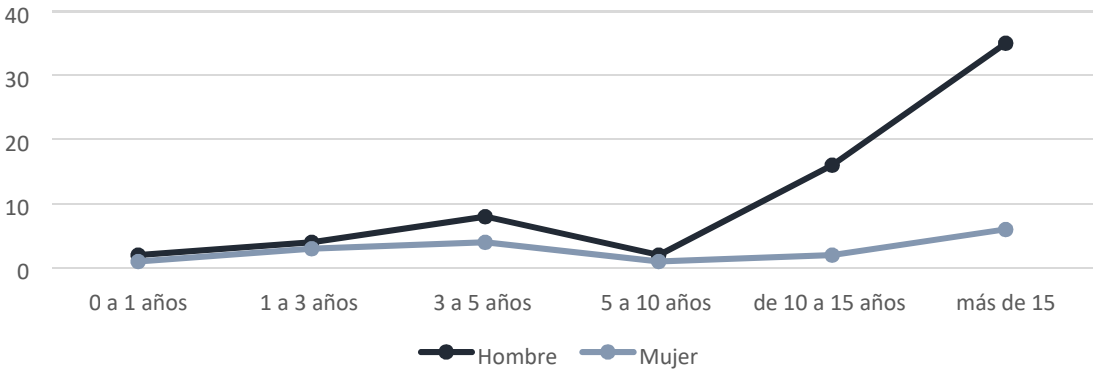
Desde la perspectiva de puestos de trabajo se puede observar que hay una clara masculinización en puestos operativos en los que no hay presencia femenina.

En el resto de puestos de la empresa el porcentaje entre mujeres y hombres es más ajustado, un 40% son mujeres, estando presentes en puestos de administración, mandos intermedios y direcciones de áreas.



En cuanto a la distribución de la plantilla respecto a la antigüedad podemos observar que el groso de la plantilla se engloba en los intervalos de más de 10 años de antigüedad, por lo que podemos concluir que se trata de plantilla consolidada en la empresa.

Con menos de 10 años de antigüedad hay 16 mujeres frente a 26 hombres, la diferencia en la incorporación de mujeres en la plantilla ha disminuido en las últimas incorporaciones, aunque la diferencia sigue siendo significativa.



La gran mayoría de personas que conforman la empresa están contratadas a tiempo completo e indefinido, excepto una trabajadora que esa indefinida a tiempo parcial

4.4.2. Proceso de selección y contratación

El sistema de reclutamiento de ASCENDER está recogido en un procedimiento interno que marca las pautas a seguir. El protocolo de actuación está diferenciado en varias fases a través de las que se solicita y aprueba la contratación, se crea y actualiza el perfil del puesto, se publica la oferta en función de las necesidades del puesto, se realiza la criba curricular, las entrevistas presenciales y finalmente se toma la decisión de elección de la persona a seleccionar.

Todos los procesos de selección son guiados por el área de recursos humanos, y en la fase de toma de decisiones se realizará conjuntamente con la persona encargada del área del puesto a cubrir.

Se observan barreras internas de incorporación de mujeres en los puestos de producción, apenas llegan cv de mujeres para estos puestos.

El porcentaje de ingresos a lo largo de los últimos 4 años ha sido del 35% de mujeres, frente al 65% de hombres. El último año se han incorporado 15 personas, 9 hombres y 6 mujeres. Todas las personas se han incorporado a jornada completa y tiempo indefinido.

Las bajas se han dado por jubilaciones o bajas voluntarias, denotando que no hay rotación en los puestos de la empresa.

La diferencia de incorporaciones de mujeres frente a hombres viene dada por la casuística del mercado de empresas de la madera, en el que la incorporación de mujeres a los puestos de producción es bastante más baja que la de los hombres, en el resto de posiciones vemos una presencia más equitativa.

4.4.3. Proceso de formación

Desde ASCENDER tenemos implementado un procedimiento de formación que permite desarrollar y actualizar a la totalidad de su plantilla. En él se define la metodología establecida para proporcionar la formación necesaria, a fin de lograr la competencia requerida de las personas que conforman la empresa, y así determinar la cualificación necesaria para realizar las funciones relacionadas con la calidad, la seguridad y el medio ambiente.

Dicho procedimiento es de aplicación a la totalidad de personal que conforma la empresa, incluidas aquellas que operan en nombre de la organización, bajo su control y afecte:

- Al desempeño de la calidad de los servicios y productos de la organización.
- Al desempeño de la SST y el desempeño ambiental de las actividades y servicios desarrollados por ASCENDER.
- A los requisitos del sistema
- A la capacidad de cumplir con los requisitos.

Durante los años 2020 y 2021 se ha formado a 35 hombres y 18 mujeres en aquellas materias propias del puesto y que le han permito un desarrollo profesional, esto implica que un alto porcentaje de mujeres han recibido formación de algún tipo, un poco por encima de la representación en la empresa. El contenido de las formaciones impartidas es variable, dependiendo del área, pero no se denota diferencias importantes desde la perspectiva de género.

Todas las personas tienen acceso a la formación a través de encuestas anuales, de sus responsables directos o del departamento de recursos humanos.

Las formaciones se imparten en horario laboral, y si se realizan de forma online dentro de la jornada laboral. Si en alguno de los casos las formaciones se realizan fuera de la jornada laboral las horas son compensadas con descansos.

Las formaciones específicas para la adaptación de la persona al puesto de trabajo se suelen realizar de forma interna.

En 2021 se dio permiso a cinco trabajadores para asistencia a exámenes, 3 hombres y 2 mujeres.

4.4.4. Proceso de promoción profesional

Actualmente no hay ningún procedimiento que guíe la promoción profesional dentro de ASCENDER, aunque no se realizan muchas promociones, si fuese necesario sería el responsable del área quién decidiría a quien ascender en base al trabajo realizado.

En los requisitos que están solicitando para todos los puestos no hay ninguno vinculado a la movilidad geográfica, ni a la dedicación exclusiva. Lo que si puede darse es que sea exigible la disponibilidad de viaje.

Se han realizado cinco promociones en los últimos años y el porcentaje de mujeres ha sido del 40% todas ellas en puestos de responsabilidad: dirección o responsable de área. No hay discriminación directa hacía las mujeres en materia de promoción.

Ante cualquier proceso de promoción se tiene en cuenta la valía de la persona; competencias y aptitudes para desarrollar el puesto, no siendo una variable de toma de decisiones el género de la persona.

4.4.5. Condiciones de trabajo

La jornada laboral es partida para la mayoría de trabajadores, existiendo la jornada continua en la oficina y una sección, la del metal, que trabaja a turnos de mañana o de tarde. En el caso de ser necesarias horas extras se abonarán según convenio.

Como comentamos, las reducciones de jornada están a disposición de todo el personal, actualmente están disfrutando de ellas un 2% del personal del cual ese mismo 2% son mujeres y ningún hombre. Esto supone que el 100% de las personas que se acogen a las reducciones de jornada son mujeres, aunque el porcentaje es significativo debemos tener en cuenta que es un porcentaje muy pequeño respecto al total de las personas que conforman la empresa.

En este caso las contrataciones son principalmente hombres debido a la cobertura de puestos de producción y a la dificultad de encontrar mujeres en el mercado laboral para cubrir estas posiciones.

Actualmente contamos con un modelo de privacidad y protección de datos, que hemos puesto a disposición de todos los empleados y empleadas, nuestra política de desconexión digital, conforme a lo requerido en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y al artículo 18.2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Esta política se ha realizado en conformidad con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, y ha sido aprobada por la dirección de la empresa, encontrándose dentro del manual de privacidad y seguridad de la información, en el procedimiento 2 de comunicación, carpeta Documentos Asociados.

Así mismo, hemos implantado una política de teletrabajo, de acuerdo al Real decreto ley 28/2020. En el mismo se definen las condiciones a aplicar por parte de empleado y empleador en el caso de teletrabajo por parte del primero. Para dar cobertura a este modelo, se han establecido políticas de seguridad en el teletrabajo y movilidad y los acuerdos pertinentes para firma por ambas partes. Están a disposición de la empresa y personas trabajadoras en el manual de privacidad y seguridad de la información, en el procedimiento 17 de teletrabajo.

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

Para poder ayudar en la conciliación u ordenación del tiempo de trabajo, aparte de guiarse por las directrices del convenio colectivo, la empresa pone a disposición de sus trabajadores/as la posibilidad de reducir sus jornadas y un horario flexible a la entrada para el personal de oficina y, en general para todo el personal que compone la empresa existen permisos personales a recuperar.

Todas las medidas son comunicadas a todo el personal a través de los delegados de personal y en los diferentes tablones de anuncios.

En el presente Plan desarrollaremos medias en esta materia que mejoren las ya existentes.

4.4.7. Infrarrepresentación femenina

Partimos de un nivel de masculinización en la empresa alto, un 73% de hombres frente al 27% de mujeres. A lo largo del diagnóstico de situación hemos podido ver que en la empresa a día de hoy existe una infrarrepresentación femenina, sobre todo en niveles más operativos.

Partimos del problema del sector en el que nos movemos, nuestras contrataciones son principalmente hombres debido a la cobertura de puestos de producción y a la dificultad de encontrar mujeres en el mercado laboral para cubrir estas posiciones.

También es cierto que a lo largo de los últimos años las incorporaciones realizadas en ASCENDER han sido más equitativas, reduciendo la diferencia entre mujeres y hombres.

4.4.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Actualmente disponemos de un procedimiento para la prevención / actuación contra los conflictos de violencia laboral donde se definen los principios, definiciones, objetivos, el alcance, el plan de actuación de gestión para la resolución de los diferentes conflictos que puedan darse.

En él se detalla el plan de acción interno ante una detección temprana de las situaciones de riesgo de violencia, y como resolverlo. Será el comité de valoración detallado en el protocolo el que revise cada posible situación, dando solución y realizando el seguimiento y control.

4.4.9. Violencia de género

Hoy en día nadie puede discutir que las cifras de violencia de género resultan impactantes por si solas.

Por ello creemos una absoluta exigencia el afrontar la lucha contra ese fenómeno llegando a cuantas esferas de la vida de las víctimas quedan cercenadas. Este propósito de atención sistémica se materializó por primera vez en nuestro país a través de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Como no podía ser de otro modo, este impulso tutelar de las damnificadas ha tenido la necesaria transición a otras previsiones legales, entre ellas, la relativa a los contenidos obligados de los planes de igualdad. En efecto, el Real Decreto 901/2020 formula la adopción de medidas específicas frente a la violencia de género como uno de los contenidos obligados de los planes de igualdad en las empresas.

Consciente de esa relevancia, hemos querido también mostrar nuestro compromiso con esta problemática, integrando en su plan medidas concretas que incluyen, entre otras, la formación en materia de violencia de género a todas las personas que

conforman la plantilla, y un compromiso de acompañamiento a las víctimas, a fin de hacer lo menos traumático posible el tránsito por esta dolorosa situación.

5. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El Real Decreto 902/2020, del 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres nos indica en su artículo 1, que debemos establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Para ello solicitan desarrollar los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Según el artículo 2, su ámbito de aplicación será de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Principio de transparencia

El artículo 3, del mismo Real Decreto desarrolla el principio de transparencia retributiva, que implica que tanto empresas como convenios colectivos integren y apliquen el principio de transparencia retributiva, entendido como aquel que, aplicado a los diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

Tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

Y, se aplicará, a través de los instrumentos regulados en el real decreto: registro retributivo, auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras.

5.1. Valoración de puestos de trabajo

Introducción

Si seguimos desarrollando el real decreto nos indica en su artículo 4, la obligación de igual retribución por trabajos de igual valor. Por lo que el primer paso para realizar nuestra auditoria retributiva es **evaluar los puestos de trabajo** existentes en la empresa.

Metodología

El modelo utilizado para la valoración de puestos de trabajo se basa en **el sistema de puntuación por factor**, de esta forma analizamos cada puesto de trabajo, a partir de su descripción.

A la hora de realizar la valoración de puestos de trabajo, hemos utilizado un sistema basado en datos cuantitativos y cualitativos que nos permiten determinar el valor de cada tarea a desempeñar, de forma que divide las tareas de cada puesto de trabajo, dando el nombre de "factores", y a cada factor se le ha otorgado un valor en concreto, que sumará puntos cuando se valore el puesto de trabajo.

Desarrollo

Se ha analizado la casuística de la empresa en función de la descripción de puestos existentes, el convenio colectivo al que está adscrito y las peculiaridades de la organización.

5.2. Registro Retributivo

Siguiendo con las indicaciones del Real Decreto 902/2020, en su sección 1ª recoge la información relativa a Registro Retributivo. Tal como adelantamos en el apartado anterior, es uno de los instrumentos que propone el real decreto para validar la transparencia retributiva.

Se ha analizado la media y mediana del salario normalizado de 2021 del total de las personas que conforman la plantilla y los resultados globales arrojan que no hay diferencia entre mujeres y hombres, ya que el salario de cada trabajador va en función de su categoría profesional, sin importar si es hombre o mujer.

A la hora de realizar el análisis se han tendido en cuenta las medias y medianas de los salarios normalizados, y se ha analizado cada complemento salarial identificando la asignación de cada uno.

5.3. Brecha salarial

Siguiendo con las indicaciones del Real Decreto 902/2020, en su sección 2ª recoge la información relativa a la Auditoría Retributiva.

La auditoría tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Se ha realizado el cálculo de la brecha salarial en función de diferentes variables, indicaremos los resultados más significativos en los que se ha detectado que las mayores diferencias se dan en los complementos salariales de determinados puestos debido a complemento consolidados o por cobro de objetivos comerciales.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad contiene un conjunto ordenado de medidas y acciones que pretenden garantizar la plena igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y eliminar toda forma de discriminación tanto directa, como indirecta por razón de sexo.

El presente Plan ha sido diseñado para la totalidad de trabajadores y trabajadoras de la empresa, se ha realizado teniendo en cuenta la coherencia interna, y está abierto a cambios que permitan adaptarse a cada casuística en particular que puedan surgir en las fases de evaluación y seguimiento.

El Plan parte de un compromiso de la Empresa que garantiza los recursos humanos, materiales y económicos para su implantación, seguimiento y evaluación.

El presente Plan de Igualdad persigue los siguientes objetivos de forma general:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión empresarial.
- Hacer visible la situación de partida de la plantilla (hombres y mujeres) y detectar una posible segregación horizontal y/o vertical.
- Analizar los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta. Incluyendo, además, la prestación del trabajo habitual, a distancia o no.
- Detectar si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirigen a mujeres o a hombres.

- Formular recomendaciones y propuestas de acción tendentes a corregir las desigualdades o necesidades detectadas y determinar ámbitos prioritarios de actuación que sirvan de base para la definición de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

A continuación, se desarrollarán los objetivos generales y específicos de cada área de actuación en concreto, y se indicarán las medias de actuación con sus correspondientes indicadores. También quedarán contemplados los plazos, recursos y responsables de cada una de ellas.

7. MEDIDAS CONCRETAS DE IGUALDAD, PRIORIDADES, PLAZOS, RECURSOS E INDICADORES

Todas las medidas contenidas en el presente Plan tienen transcendencia en la consecución de la igualdad real y efectiva, y con ellas se da cobertura concreta a todos los contenidos propios de un Plan de Igualdad.

Todas ellas están formuladas de forma clara y directa, se han distribuido por ejes y van acompañadas de su plazo de ejecución, así como de los indicadores de seguimiento y de las áreas responsables de su implementación y seguimiento.

Para llevar a cabo una correcta y adecuada implantación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, ASCENDER se compromete a poner a disposición todos y cada uno de los medios y materiales y personales de los que dispone y que resulten necesarios a tal fin. Téngase en cuenta que cada una de las medidas contenidas en el presente Plan incluye

una referencia expresa al órgano responsable de su implantación y posterior seguimiento y evaluación, mediante la identificación de los indicadores de cumplimiento.

Paralelamente, a fin de testar el cumplimiento de las medidas, el Plan contiene también una identificación de mecanismos de seguimiento y evaluación de su implementación, en los tiempos marcados en cada caso. De todas formas, como se ha señalado en el apartado correspondiente, la comisión de revisión y seguimiento, procederá a la elaboración de los informes oportunos, en las condiciones temporales.

ÁREA DE ACTUACIÓN: GENERAL

OBJETIVO GENERAL

Avanzar en la integración de una cultura de igualdad en toda la organización, en la planificación en la gestión de los recursos humanos y en composición de los órganos de toma de decisiones y de participación de la plantilla.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Diseñar y llevar a cabo un plan de sensibilización y formación para incorporar la perspectiva de género en la organización.
2. Sensibilizar periódicamente a todo el personal para fomentar una cultura igualitaria a través de la difusión del Plan para la igualdad con especial atención a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como a la violencia contra las mujeres.
3. Promover la formación en materia de gestión de personal con perspectiva de género en todos los niveles de la organización.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo			
			2024	2025	2026	2027
Publicar la información más significativa sobre todas las medidas contempladas en el Plan de Igualdad, así como las buenas prácticas e iniciativas innovadoras desarrolladas en este ámbito.	N. º de contenidos publicados.	Recursos humanos	✓	✓	✓	✓
Recoger de forma sistemática todos los datos desagregados por sexo, determinando los todos los ámbitos y programas en los que se va a efectuar dicha sistematización. Análisis posterior de los datos con perspectiva de género para determinar cómo influyen los roles asignados en las decisiones profesionales, de conciliación, carrera profesional, etc., así como las posibles discriminaciones que pudiera haber y así realizar cambios cuando se detecten brechas de desigualdad	N. º y tipo de ámbitos y programas en los que se ha sistematizado la recogida de datos desagregados por sexo.	Recursos humanos	✓	✓	✓	✓

ÁREA DE ACTUACIÓN: SELECCIÓN DE PERSONAL

OBJETIVO GENERAL

Asegurar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, impulsando medidas que ayuden a disminuir o eliminar las posibles desigualdades existentes. Se pretende a través de políticas de personas realizar una adecuada gestión de la diversidad en el proceso de atracción del talento, evitando cualquier discriminación explícita y/o implícita.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa, tendente a eliminar la segregación horizontal y vertical presente, así como las herramientas y procedimiento utilizadas en el proceso.
2. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio, de mujeres y hombres, en el acceso al empleo y en la provisión de puestos.
3. Revisar con enfoque de género la clasificación profesional, los procesos de selección y la provisión de puestos de trabajo.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo			
			2024	2025	2026	2027
Se revisarán las pruebas de entrada las barreras o marcas diferentes para mujeres y hombres, útiles para comprobar la adecuación de las candidaturas a las necesidades reales del puesto de trabajo.	Nº de pruebas adaptadas a la perspectiva de género, barreras o marcas diferentes para mujeres y hombres.	Recursos humanos	✓	✓	✓	✓
Garantizar en todos los procesos selectivos que los requisitos exigidos sean determinantes en función del puesto a cubrir; que las pruebas sean objetivas y no estereotipadas desde el punto de vista del sexo de las personas candidatas (exámenes, pruebas de aptitudes, méritos académicos), y que los criterios de clasificación sean neutrales y transparentes.	Documento/informe	Recursos humanos	✓	✓	✓	✓
Disponer de un sistema de recogida de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de acceso y selección para los diferentes niveles jerárquicos y puestos de trabajo.	Nº personas desagregada por sexo preseleccionadas y contratadas para su traslado a la comisión de Seguimiento	Recursos humanos	✓	✓	✓	✓

Realización de un estudio interno anual sobre el impacto de género en el acceso al empleo con referencia expresa a la representación de mujeres y hombres en los procesos selectivos concluidos el año anterior.	Documento - estudio.	Recursos humanos / Comisión de igualdad	✓	✓	✓	✓
Formación en igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres a quienes integren los órganos de selección del personal, así como a los componentes del órgano que convoca y hacen el seguimiento de las bolsas de empleo.	Nº de cursos impartidos a cada órgano de selección de personal y componentes del órgano que convoca y hace seguimiento de las bolsas de empleo. Nº de hombres y de mujeres participantes / Nº de horas de cada curso	Recursos humanos	✓			
En idénticas condiciones de idoneidad se tendrá en cuenta dar prioridad a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir	Nº de hombres y de mujeres incorporadas bajo esta premisa	Recursos humanos	✓	✓	✓	✓

ÁREA DE ACTUACIÓN: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO GENERAL

Garantizar que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cobo en realidad sean equivalente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Realizar una evaluación de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo			
			2024	2025	2026	2027
Realizar la evaluación y analizar los datos, generando un informe de puestos de trabajo de igual valor.	Informe final.	Comisión de igualdad	✓	X	X	✓

ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Promover la participación del personal en el cambio cultural hacia la igualdad y en la implantación de las medidas del Plan para la igualdad, mediante la formación, información, y sensibilización, desarrollando un plan de formación objetivo teniendo en cuenta las desigualdades existentes en la empresa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Crear una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas con perspectiva de género.
2. Introducir la perspectiva de género en el Plan de Formación de la empresa.
3. Mejorar y avanzar en la transparencia e implantación de las medidas del plan de igualdad.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo			
			2024	2025	2026	2027
Programar cursos y seminarios en materia de igualdad de oportunidades y contra la violencia de género dentro del Plan de Formación.	N.º de cursos y seminarios N.º de participantes por sexo	Recursos humanos / Comité de igualdad	✓	✓	X	X
Se garantizará que los materiales didácticos utilizados en los cursos no tengan contenidos sexistas, ni refuercen estereotipos. Se empleará lenguaje inclusivo.	Documentos	Recursos humanos / Comité de igualdad	✓	✓	✓	✓
Sistematizar la inclusión de la variable sexo en todas en las bases de datos de gestión de la formación.	Documentos	Recursos humanos	✓	✓	✓	✓
Impartir formación en igualdad de oportunidades, acoso sexual y por razón de sexo y contra la violencia de género en la formación de acogida de la empresa.	Nº de formaciones realizadas	Recursos humanos	✓	✓	✓	✓

ÁREA DE ACTUACIÓN: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO GENERAL

Asegurar la igualdad en las condiciones de trabajo y en la carrera profesional, así como promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres en puestos infrarrepresentados.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Garantizar la no discriminación en los procesos de promoción profesional.
2. Identificar los estereotipos y roles asociados a las distintas categorías profesionales y definir las pautas para erradicarlos, introduciendo la perspectiva de género.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo			
			2024	2025	2026	2027
Realización de un estudio interno anual sobre el impacto de género en las formas de provisión de puestos de trabajo con especial incidencia en los puestos infrarrepresentados. Se especificará el número de personas presentadas, el número de personas seleccionadas. Analizando las trayectorias profesionales distribuidos por sexo, con inclusión del indicador tiempo de permanencia en los distintos niveles y grupos, así como los tramos de edad.	Documento estudio.	Recursos humanos / Comité de igualdad	✓	✓	✓	✓

ÁREA DE ACTUACIÓN: CONCILIACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Facilitar la conciliación corresponsable de todo el personal, reduciendo las desigualdades y desequilibrios en esta materia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Garantizar las medidas de conciliación, en todas las organizaciones, desde el enfoque de género.
2. Mejorar y aumentar las medidas de conciliación vigentes.
3. Garantizar que todas las personas que conforman la plantilla sean conocedoras de las medidas de conciliación.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo			
			2024	2025	2026	2027
Realizar una Guía que recoja toda la normativa actualizada con las medidas de conciliación efectuadas en la empresa y ponerla en conocimiento de todo el personal.	Creación del documento y entrega a todas las personas que conforman la empresa	Recursos humanos	✓	X	X	X
Analizar los distintos tipos de reducciones que se realizan, teniendo en cuenta la edad, la antigüedad y la relación laboral, desagregado por sexos y con enfoque de genero	Creación del estudio anual de las personas con reducción de jornada teniendo en cuenta la edad, la	Recursos humanos / comité de igualdad	✓	✓	✓	✓

	antigüedad y la relación laboral					
Dar la posibilidad de acogerse a permisos personales con posterior recuperación	Numero de personas personales concedidos, indicando hombre/mujer	Recursos humanos	✓	✓	✓	✓
Programar reuniones de trabajo preferentemente dentro del tramo horario de presencia obligatoria (horario flexible)	Numero de reuniones convocadas en ese tramo horario	Recursos humanos / comité de igualdad	✓	✓	✓	✓
Como medidas de flexibilidad espacial se incorporan las videoconferencias a la forma de desarrollo del trabajo en un lugar diferente de su puesto físico dentro de la empresa	Incremento del uso de videollamadas vs reuniones presenciales	Recursos humanos	✓	✓	✓	✓
Se desarrollarán formaciones online de forma que contribuya a la mejora de flexibilidad y a la capacitación de todas las personas que conforman la empresa	Numero de formaciones online realizadas	Recursos humanos	✓	✓	✓	✓
Analizar anualmente las personas que se acogen a alguna/s de la/s medida/s de conciliación puestas a disposición por la empresa	Elaboración del documento con los registros correspondientes	Recursos humanos/ comité de igualdad	✓	✓	✓	✓
En los permisos de reducción de jornada por lactancia o cuidado de menores y dependientes, se permitirá su acumulación en jornadas completas	Nº de personas con reducciones de jornada por lactancia o por cuidad de menores y/o dependientes que acumulan el derecho jornada completas	Recursos humanos	✓	✓	✓	✓
Posibilitar la unión del permiso de paternidad al de vacaciones tanto del año en curso, como de laño anterior, en caso de que haya finalizado el año natural	Nº de veces que se ha solicitado la medida	Recursos humanos	✓	✓	✓	✓
Facilitar que todas las formaciones se pueden realizar o se realicen en horarios compatibles con la conciliación de la vida familiar, personal y laboral	Formación y sus horarios	Recursos humanos	✓	✓	✓	✓
Horario flexible de entrada y/o salida para oficina	Medida puesta a disposición de todo el personal de oficina	Recursos humanos	✓	✓	✓	✓
Jornada intensiva viernes y/o en determinadas fechas (Navidad, Semana Santa, periodo de adaptación de los horarios escolares, etc)	Medida puesta a disposición de todo el personal de oficina	Recursos humanos	✓	✓	✓	✓

Jornada intensiva en los meses de verano	Medida puesta a disposición de todo el personal de oficina	Recursos humanos	✓	✓	✓	✓

Área de actuación: Retribución

OBJETIVO GENERAL

Estudiar los factores que afectan a la brecha salarial de género y poder proponer medidas correctoras.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Estudiar como la falta de perspectiva de género en la valoración de los puestos de trabajo tiene un impacto retributivo.

2. Diseñar e implementar las herramientas de gestión que permitan analizar los datos desagregados por sexos en materia de retribuciones.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo			
			2024	2025	2026	2027
Realizar nueva valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género para detectar y corregir en su caso posibles desigualdades retributivas, según puesto, derivada de una valoración discriminatoria de las responsabilidades y características del trabajo desarrollado y/o funciones.	Realización del documento de valoración.	Comité de igualdad	✓	X	X	✓
Realizar una auditoría retributiva periódica con el fin de analizar las desviaciones entre mujeres y hombres en materia retributiva.	Realización del documento de auditoría.	Recursos humanos / Comité de igualdad	✓	✓	✓	✓
Implantar un procedimiento de detección y eliminación de discriminaciones salariales.	Implantación del procedimiento.	Recursos humanos / Comité de igualdad	✓	✓	✓	✓

Área de actuación: Acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género

OBJETIVO GENERAL

Prevenir la discriminación laboral por acoso derivado por cualquier causa, primando el respeto a la dignidad de la persona y prohibiendo todo tipo de situaciones de violencia, sancionando con contundencia las mismas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Prevenir la discriminación laboral por acoso por cualquier causa y establecer el necesario procedimiento de actuación para estos casos.

2. Actuar de forma adecuada y solidaria ante estos comportamientos o situaciones, planteando a las víctimas las correspondientes soluciones o sanciones y asesorando sobre todos los procedimientos y todas las situaciones posibles.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo			
			2024	2025	2026	2027
Difundir el protocolo de actuación y facilitar oportunidades de información para todos y todas y, en especial al equipo directivo y mandos intermedios, para contribuir a crear una mayor conciencia sobre este tema y el conocimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada persona.	Protocolo elaborado Nº de personas informadas sobre el total de personas en plantilla.	Recursos humanos	✓	X	✓	X
Revisión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo de manera periódica.	Actualización del protocolo.	Comisión de seguimiento del protocolo de acoso	✓	✓	✓	✓
Formar a los delegados y delegadas de prevención y a la comisión de seguimiento en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Módulo de formación realizado.	Recursos humanos	✓	X	X	X
Informar a la Comisión de Igualdad del Plan de igualdad, de los casos y tipología de acoso, los procesos de actuación iniciados, las denuncias archivadas, los casos resueltos y las medidas cautelares y sancionadoras impuestas, siempre guardando la más estricta confidencialidad.	Informe presentado.	Comisión de seguimiento del protocolo de acoso	✓	✓	✓	✓
Organización de acciones formativas que fomenten el conocimiento y sensibilización sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y lucha frente a la violencia de género.	N. º y tipo de acciones formativas. N.º de participantes por sexo	Recursos humanos	✓	✓	X	X
Articular y dar a conocer las diferentes vias de resolución de estas situaciones dentro de la empresa	Nº de personas informadas sobre el total de personas en plantilla	Comisión seguimiento del protocolo de acosos / Recursos humanos	✓	X	✓	X

Área de actuación: Comunicación

OBJETIVO GENERAL

Unificar criterios en el uso de lenguaje en términos de igualdad, asegurando que las comunicaciones internas y externas favorezcan una representación equilibrada de géneros.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres, así como garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.

2. Analizar y corregir las comunicaciones actuales en caso de ser necesario.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo			
			2024	2025	2026	2027
Utilizar, en la página web, los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad.	Política de igualdad en web.	Responsable de Marketing	✓	✓	✓	✓
Asegurarse que la información sobre igualdad llega a toda la plantilla.	Chequeo a comunicados, mensajes, etc. Actitud del personal y compañerismo.	Comisión de igualdad	✓	X	X	X
Difundir la existencia, dentro de la empresa, de la/s persona/s responsable/s de igualdad y sus funciones, facilitando un contacto a disposición del personal de la empresa para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el plan de igualdad, comprometiéndose a darles solución.	Comunicación realizada. Dirección de correo electrónico y teléfono difundido. Sugerencias recibidas.	Comisión de igualdad	✓	X	X	X

8. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y CALENDARIO DE ACTUACIONES

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad tienen como objetivo analizar el desarrollo del Plan y la implantación de las medidas previstas, con el objetivo que la comisión de seguimiento y evaluación emita una valoración crítica que permita tomar decisiones de cara al futuro.

Se realizará de forma periódica conforme a lo dispuesto en el calendario de actuaciones, mediante la emisión de informes de seguimiento. Dichos informes incluirán al menos una evaluación intermedia (a los dos años de vigencia del plan) y otra al final sin perjuicio de que las medidas del Plan de Igualdad puedan revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de 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.

La responsabilidad de estos informes recae en la Comisión de Seguimiento a partir de la información facilitada por los responsables de cada medida según los indicadores de responsabilidad contenidos en el Plan.

De dichos informes se dará traslado a la comisión de seguimiento del Plan, encargada de su evaluación, así como, en su caso, de proceder a su revisión (en el sentido de actualización) o reforma a la luz de los datos que arrojen los instrumentos de seguimiento y control. Dicha Comisión queda constituida del modo que sigue:

En representación de la empresa por:

- Victor Esteban Garrido
- Jose Antonio Gomez Solanas

En representación de la plantilla por:

- Begoña Prado Hernando
- Wilson Olives Castro

Si por razones justificadas alguna de las personas anteriormente señaladas hubiera de cesar en su condición de miembro de la comisión, esta circunstancia se comunicará a los restantes miembros, procediendo a su sustitución por otra persona designada por empresa o por el sindicato correspondiente, según el caso.

La comisión se reunirá al menos anualmente para la actualización o en su caso revisión tras la recepción de los señalados informes de seguimiento. Ello sin perjuicio de la posibilidad de reunirse en más ocasiones si la evolución del plan o la aparición de nuevas necesidades así lo aconsejan. En tal caso, la comisión podrá reunirse a solicitud o propuesta de ASCENDER o de los sindicatos. En este último caso, bastará con que así lo solicite razonadamente.

Esta misma comisión será la encargada de mediar en su caso para la solución de los posibles conflictos que puedan surgir respecto del cumplimiento o incumplimiento de las medidas contenidas en el Plan.

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Teniendo en cuenta que el Plan de Igualdad es un documento flexible con un fin, y que consta de: medidas, indicadores, responsables, y plazos; todo lo dispuesto en este documento podrá ser modificado por decisión de la Comisión de Igualdad en caso de:

a) Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
b) No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
c) Que la empresa elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
d) Que se detecte que el período establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.

Para dichos cambios, se convocará una reunión para el debate y se seguirá el procedimiento de votaciones recogido en el reglamento de la Comisión de Igualdad de la empresa. En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sean conocedores/as.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora de los mismos.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

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

En caso de desacuerdo, la Comisión de Igualdad podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención paritaria de la comisión del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

ANEXO I. REGISTRO DEL I PLAN DE IGUALDAD EMPRESA

El presente Plan será objeto de inscripción en registro público como plan acordado entre ASCENDER S.L. y la representación sindical de los empleados y empleadas.

Con tal inscripción en el registro se permitirá el acceso público a su contenido, a fin de que todas las personas que puedan estar interesadas conozcan su argumento. Además, su contenido se publicará en la página web de ASCENDER S.L.

ANEXO II. FIRMAS DE LOS/LAS MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Los abajo firmantes, miembros de la comisión negociadora, firman el presente Plan de Igualdad:

En Ezcaray a 30 de octubre de 2023

VICTOR ESTEBAN GARRIDO

JOSE ANTONIO GOMEZ SOLANAS

REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

BEGOÑA PRADO HERNANDO

WILSON OLIVES CASTRO

REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES