



PLAN DE IGUALDAD
ALEJANDRO MIGUEL, S.L.
(2025-2029)

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

2. COMPROMISO DE LA EMPRESA

3. DEFINICIONES

4. COMISIÓN NEGOCIADORA

5. VIGENCIA

6. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

6.1. Diagnóstico

6.2. Metodología

6.3. Conclusiones

6.4. Auditoría Retributiva y resultados

7. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

8. MEDIDAS E INDICADORES

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

9.1. Comisión de seguimiento

9.2. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad y de resolución de discrepancias

1.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.

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.

1.1 Contexto de la organización

El plan de igualdad se enmarca en un determinado contexto organizativo y societario que se define en los siguientes apartados para facilitar su comprensión.

Datos de la organización

El plan de igualdad se enmarca en un contexto organizativo y societario determinado que es definido en los siguientes apartados:

Titularidad de la empresa

Privada

Tamaño de la organización

Más de 250 personas trabajadoras (Datos 2024)

Nombre o razón social

ALEJANDRO MIGUEL, S.L.

NIF

B-26028191

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

1011- Procesado y conservación de carne

Códigos de los convenios de aplicación

99000875011981 - *Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas*

Lugar de realización de actividades empresariales

Nalda y Navarrete (La Rioja)

Objeto social de la organización

Esta sociedad tiene por objeto: Actividad de industria cárnica, incluyendo todo el proceso de despiece de cerdos y fabricación y comercialización de productos cárnicos.

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.

Negociación

Se ha negociado el Plan de Igualdad de manera paritaria con la representación de las personas trabajadoras.

Ámbito territorial

Nalda y Navarrete (La Rioja)

Ámbito funcional

Empresa

Extensión

El presente plan de igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa.

Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad

La dirección de la empresa impulsa la creación de este plan, y a través del cual se han seguido los pasos necesarios para fijar los objetivos a tratar, estrategias a seguir para la recogida de datos de diagnóstico, análisis de la información obtenida y compromiso en la realización de medidas destinadas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre sus trabajadores y trabajadoras.

2.COMPROMISO DE LA EMPRESA

La empresa **ALEJANDRO MIGUEL S.A.** declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la Empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad. El Plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Para llevar a cabo este propósito **se contará con el Comité de Empresa en el proceso de negociación colectiva no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de Igualdad o Plan de Igualdad.**

3.DEFINICIONES

- Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 3 Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

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

- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo (art. 5)

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

- Discriminación directa e indirecta (art. 6)

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

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

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

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo (art. 7)

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

- Discriminación por embarazo o maternidad (art. 8)

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

- Indemnidad frente a represalias (art. 9)

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

-Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (art. 10)

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean

reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

-Acciones positivas (art. 11)

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

-Tutela jurídica efectiva (art. 12)

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.
3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

-Promoción de la igualdad en la negociación colectiva (art. 43)

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

-Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 44)

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

-Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (art. 28 del Estatuto de los Trabajadores)

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

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 ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

4.COMISIÓN NEGOCIADORA

En fecha 17 de octubre de 2024 se acuerda la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en la empresa ALEJANDRO MIGUEL, S.A., con carácter paritario, por representantes de la parte empresarial y representantes legales de los trabajadores, que estará compuesta de la siguiente manera:

Miembros de la comisión negociadora

Representación de la parte empresarial:

- Dña. MARÍA PILAR JIMÉNEZ RIDRUEJO
- Dña. MÓNICA MARTINEZ FERNANDEZ
- D. PABLO MARTÍNEZ ANAYA
- D. JAVIER BENITO PASCUAL

Representación de las personas trabajadoras

- Don CHEICK TIDIANE KEITA
- Don DANIEL ALUTIZ OCHOA (por causar baja voluntaria Dña. Azucena Medina Sardón)
- Don FRANCISCO CARMONA ALCANTUD
- Dña. VERÓNICA MARTINEZ ELENA

La Comisión podrá solicitar asesoramiento y/o presencia en las reuniones de personas expertas y asesoras en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y planes de igualdad.

Competencias de la Comisión Negociadora:

- Velar para 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:

Funcionamiento de la Comisión Negociadora:

La Comisión de igualdad se reunirá con la frecuencia necesaria durante la elaboración del informe diagnóstico de la Empresa, así como una vez comience a implantarse el Plan de igualdad. Las reuniones se podrán convocar por cualquiera de las partes.

La Comisión de igualdad quedará válidamente constituida cuando a la reunión asistan, presentes o representados, todos los vocales de cada una de las representaciones.

Se levantará Acta de lo tratado en cada reunión, donde quedarán recogidos los Acuerdos y compromisos alcanzados.

5.VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan de Igualdad, las partes constituirán una comisión negociadora tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente Plan.

6.DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

6.1 Diagnóstico

El presente plan de igualdad contiene un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo a la definición de las medidas, en virtud del artículo 46 de la Ley de igualdad, se ha elaborado un diagnóstico sobre las materias más relevantes para el correcto establecimiento de cada medida.

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 del Plan de Igualdad.

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

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- 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.

6.2 Metodología

Se describe a continuación la metodología utilizada para la realización de este diagnóstico: los datos analizados, la fecha de recogida de información y de realización del diagnóstico, así como una referencia a las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración tal y como exige el apartado 1. 3.º del Anexo del RD 901/2020.

Proceso y metodología utilizada

Se ha contratado a una empresa consultora externa. Es recabada información a través de distintos cuestionarios, encuestas a las personas trabajadoras y equipo directivo.

Datos analizados

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

6.3. Conclusiones

Las conclusiones del diagnóstico son las siguientes:

Conclusiones del diagnóstico

Del Diagnóstico realizado se puede observar como la **plantilla** de ALEJANDRO MIGUEL, S.L. es una plantilla masculinizada, siendo el porcentaje de mujeres de un 31% del total de las personas trabajadoras. Asimismo, aunque la contratación vía ETT es minoritaria, en el momento de recogida de los datos, dicha contratación afecta únicamente a 4 mujeres (31%) y 9 hombres (69%).

Se observa también que las franjas de edad con menor número de trabajadores, tanto en hombres como en mujeres, es la franja de edad de menos de 20 años, no habiendo mujeres en esta franja y únicamente un hombre en la Empresa. La mayoría de los profesionales se encuentran comprendidos entre las edades de 30 a 45 años o más, tanto en mujeres como en hombres.

Respecto a la antigüedad, indicar que la mayoría de la plantilla tiene una antigüedad entre 6 y 10 años. Las personas trabajadoras entre 3 y 5 años en la Empresa (centro Nalda) están distribuidas de manera equitativa entre hombres y mujeres; siendo la única franja con características similares. Se observa que en todas las franjas de antigüedad existen personas trabajadoras que son mujeres y hombres, estando su presencia en todas ellas.

Por último, hay que señalar que el 89% de la plantilla tiene contrato indefinido, y que el 96% de las personas trabajadoras que tienen contrato (ya sea indefinido o temporal) a jornada completa. Si bien es cierto, existen actualmente 10 personas trabajadoras (9 mujeres y 1 hombre) que están prestando servicios menos de 40 horas debido a la conciliación de la vida familiar y laboral. El horario de trabajo, en su mayoría, se concentra en horarios continuos 6:00 horas a 14:00 h y de 6:30 horas a 14:30 horas, con el descanso correspondiente para bocadillo.

Respecto a la distribución de la plantilla por nivel jerárquico, observamos que la plantilla está distribuida en función del nivel de estudio, de la experiencia profesional tenida y el tiempo de prestación de servicios y permanencia en la Empresa.

En cuanto a la **clasificación profesional** se observa como los puestos de Dirección General están ocupados en su totalidad por hombres, si bien, se aprecia mayoría de mujeres en los puestos de Directoras, así como en el Personal Técnico y Administrativo. El grueso de la plantilla de la Compañía se encuentra distribuido entre Oficiales Primera, Segunda y Peones.

Asimismo, indicar que la gran mayoría del personal administrativo en la Empresa son mujeres, siendo un departamento feminizado.

En lo que respecta a la **selección y contratación** es preciso señalar que, en ALEJANDRO MIGUEL, S.L. se aplica el principio de igualdad de género y de oportunidades como parte integral y fundamental en los procesos de selección de los candidatos. Las ofertas de trabajo llegan por igual a personas de ambos sexos, utilizándose un lenguaje inclusivo, sin especificar en ningún caso el género concreto en la redacción de las ofertas de empleo publicadas.

Los criterios seguidos a la hora de contratar candidatos son objetivos, teniendo en cuenta las aptitudes y actitudes de los candidatos en relación con el puesto de trabajo.

Por último, como conclusión en cuanto a la selección en ALEJANDRO MIGUEL, S.L., señalar que la Entidad aplica en todo caso el principio de igualdad de trato en materia de selección y contratación, siendo una empresa concienciada en la importancia de la igualdad de trato y la inclusión de todas las personas, aplicando siempre la imparcialidad en los procesos de selección, garantizando la objetividad y potenciando el equilibrio de la plantilla.

En cuanto a la **contratación**, se observa cómo no ha habido una contratación equitativa en el último año entre mujeres y hombres. No obstante, se puede observar cómo, siendo un sector masculinizado, con un porcentaje de hombres superior en plantilla en términos generales, se está potenciando la contratación de mujeres en los últimos años, fomentando la tendencia favorable y evolución positiva en cuanto a la contratación de mujeres en la Entidad.

El incremento en la contratación no se ha dado en un departamento determinado, obedeciendo, en cada momento, a las necesidades de la Entidad.

En este sentido, ALEJANDRO MIGUEL, S.L. está avanzando y progresando de forma positiva en materia de igualdad de género, aplicando en todo momento el principio de igualdad de trato y condiciones entre hombres y mujeres en materia de contratación, fomentando la representación equilibrada entre mujeres y hombres en los distintos grupos y categorías profesionales.

Respecto a la **formación**, se observa una alta participación en general de las personas trabajadoras de la Entidad en las distintas formaciones ofertadas.

En este aspecto, hay que puntualizar, que, desde la Entidad, se ofrecen las mismas posibilidades de acceso a cursos formativos tanto para hombres como para mujeres. Asimismo, se potencia la realización de la formación dentro de la jornada de trabajo y dentro del centro de trabajo, dando en todo caso, las facilidades necesarias para acceder a la formación a todas las personas trabajadoras, respetando en todo momento el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

La formación proporcionada por la Entidad es, en su mayor parte, de carácter mixto. En función del sector en el que se imparte la formación, la misma puede ser de carácter voluntario y obligatorio, en cumplimiento del artículo 19 LPRL.

Respecto a la **promoción** interna indicar que, en ALEJANDRO MIGUEL, S.L. se utilizan criterios objetivos a la hora de realizar las promociones internas. En este sentido, indicar que se tiene en cuenta el desarrollo competencial de cada persona trabajadora. Los criterios seguidos no están relacionados con factores como la antigüedad o las circunstancias personales relacionadas con la movilidad o la disponibilidad de los trabajadores sino con sus competencias y aptitudes para el puesto de trabajo. De este modo, no existe en ningún caso discriminación entre hombres y mujeres a la hora de promocionar dentro de la Entidad.

Del diagnóstico realizado se observa como las promociones realizadas en el último año son en su totalidad de hombres, sin olvidar que se trata de un sector masculinizado.

Por último, puntualizar que en la Entidad no prima la promoción interna respecto de la contratación de candidatos externos. No obstante, si se considera que existe un candidato idóneo dentro de la Empresa, se le comunica la posibilidad de promocionar, indicándole los criterios del puesto de trabajo.

En cuanto a las **condiciones de trabajo** se aprecia que, aunque se dé una segregación horizontal, existe en todo caso igualdad de trato e igualdad de condiciones de trabajo entre hombres y mujeres en la Entidad, no apreciándose en ningún caso ningún tipo de discriminación o desequilibrio en este sentido.

En cuanto a las condiciones de trabajo se aprecia que existe, en todo caso, igualdad de trato, si bien los datos analizados muestran una segregación horizontal, representando por departamentos los estereotipos de género presentes en ALEJANDRO MIGUEL, S.L., en este sentido, las mujeres se encuentran contratadas en el departamento de Administración.

Por último, también se puede apreciar como existe un equilibrio respecto de las bajas y permisos solicitados por ambos sexos de igual forma, en proporción al número de personas trabajadoras de uno y otro sexo en la empresa.

En relación a la **conciliación y corresponsabilidad** hay que destacar ALEJANDRO MIGUEL, S.L. ofrece las medidas de conciliación previstas legalmente con la finalidad de favorecer la conciliación de los intereses personales, familiares y laborales. En este sentido, es intención y objetivo de la Entidad adoptar medidas para fomentar dicha conciliación de la vida familiar, personal y profesional.

En cuanto a la conciliación familiar, personal y profesional se puede observar como los permisos y derechos de conciliación son solicitados y disfrutados tanto por hombres como por mujeres de forma igualitaria.

La Entidad, para ello, otorga flexibilidad en la entrada y salida del trabajo, cuando concida con el horario escolar, ofreciendo la conciliación, así como para aquellas personas que tengan responsabilidades familiares que no sean sus hijos.

Por tanto, en ALEJANDRO MIGUEL, S.L., se quiere fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de los hombres y mujeres de la Entidad, ofreciendo para ello las facilidades necesarias, respetando en su plenitud las recogidas en el Convenio Colectivo de aplicación, y garantizando que no se genere ningún impacto negativo el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad en el desarrollo de la carrera profesional de las personas trabajadoras.

En materia de **acoso sexual o acoso por razón** de sexo indicar que no constan casos de acoso o violencia de género entre el personal de la Entidad durante el periodo de referencia del estudio realizado.

Por último, en materia de **retribución**, hay que señalar que, una vez realizada la valoración de puestos de trabajo en la empresa, se realiza el registro retributivo, según lo dispuesto en el artículo 28.2 de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en su reglamento de desarrollo, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, obteniendo así la media aritmética y la mediana de las retribuciones realmente percibidas por todas las personas trabajadoras de la compañía, durante el periodo de 01/01/2024 a 31/12/2024, incluyendo todas las retribuciones realmente percibidas (salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales) distribuidos por grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable se aprecian los siguientes resultados:

- En primer lugar, se observa que la media aritmética del total de las retribuciones efectivas de los hombres es inferior a un 25 % respecto del total de las retribuciones efectivas percibidas por las mujeres de la Compañía, por tanto, se observa cómo, con carácter general, no existe brecha salarial de género en la compañía superior al 25% como tal. Igualmente, respecto a la mediana del total de las retribuciones efectivas de los hombres, tampoco es superior a un 25 % respecto del total de las retribuciones efectivas percibidas

por las mujeres de la Compañía, por tanto, se observa cómo, no existe brecha salarial de género superior al 25% en la Compañía.

Existe diferencia en tanto en el salario base como en los complementos percibidos que se justifica en las determinadas categorías que ostentan algunos trabajadores masculinos, en especial, en los Grupos 01, 02 -grupo 100% masculino-, 03 y 10, donde se abonan y se incluyen unos pluses que retribuyen la condición y función que exige el puesto de trabajo concreto, así como la antigüedad, la responsabilidad y el volumen de trabajo del mismo.

- En segundo lugar, se observa que, con carácter general, no existe brecha salarial superior al 25% en los diferentes grupos profesionales (salvo Grupos 01, 02 -grupo 100% masculino-, 03 y 10).

Es cierto que existen pequeñas diferencias en el salario base y en los complementos percibidos justificados por la antigüedad, funciones y responsabilidades que realizan y ejercen determinadas personas trabajadoras, estando equiparados los salarios, atribuyendo salarios similares a puestos de trabajo de igual valor y responsabilidades.

6.4 Resultados de Auditoría Retributiva

Los resultados y conclusiones de la auditoría retributiva son las siguientes:

Tras la elaboración del registro retributivo, se realiza una auditoría retributiva que tiene por objeto, tal como indica el artículo 7.1 del RD 902/2020, de 13 de octubre, obtener información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la Entidad, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Analizamos las necesidades del sistema retributivo de la Entidad para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Para ello se ha realizado un diagnóstico de la situación retributiva en la misma, partiendo de los datos de registro retributivo y la valoración de puestos de trabajo para determinar los trabajos de igual valor.

Se ha realizado un DIAGNÓSTICO de la situación retributiva que incluye:

1. Datos del registro retributivo con el contenido previsto en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, con las peculiaridades que establece el artículo 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre (Formato Herramienta IR, Documento adjunto, 1.1.a Importes efectivos promedios, 1.2.a Importes efectivos mediana).
2. La valoración de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4 del RD 902/2020, 13 oct., tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. Al no haber un procedimiento establecido para la valoración de puestos de trabajo, se ha realizado dicha valoración teniendo en cuenta distintos factores, tales como la naturaleza de las funciones, las cualificaciones regladas directamente relacionadas con el desempeño de su actividad laboral, condiciones profesionales que determinan la cualificación profesional, así como factores relacionados con el puesto de trabajo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL / PUESTOS DE TRABAJO:

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	PUESTO TRABAJO
AGRUPACION 08	DIRECTOR/A MARKETING
	DIRECTOR/A COMERCIAL
	DELEGADO/A COMERCIAL
	EXPORT MANAGER
	KEY ACCOUNT MANAGER
	RESPONSABLE CANAL HORECA
	TECNICO/A RRHH
AGRUPACION 07	DIRECTOR/A TECNICA
	DIRECTOR/A INFORMATICA
	DIRECTOR/A MANTENIMIENTO
	DIRECTOR/A FINANCIERO
	DIRECTOR/A CALIDAD

	TECNICO/A PREVENCIÓN DE RIESGOS
AGRUPACIÓN 05	OF 1 OBRE OFIC 2 JEFE DE PLANTA ADMINISTRATIVO/A INFORMATICO/A TECNICO/A CALIDAD OFICIAL 2 ENCARGADO/A
AGRUPACIÓN 04	ENCARGADO
AGRUPACIÓN 02	PEON OF 1 OBRE OFIC 2

Del estudio realizado de los salarios y retribuciones efectivamente percibidos por todas las personas trabajadoras de la compañía ALEJANDRO MIGUEL S.A., se ha calculado la media aritmética y la mediana de la comparación de dichas retribuciones. En este sentido se obtienen las siguientes conclusiones:

1. Media aritmética:

- Existe brecha salarial por género (por debajo del 25%), siendo el porcentaje de diferencia de las medias aritméticas obtenidas entre ambos sexos un 9%, justificada no solo por la categoría que ostentan determinadas personas trabajadoras sino también por sus condiciones y funciones a realizar en la Compañía.

Existen diferencias en las retribuciones percibidas que se justifican en las determinadas categorías que ostentan algunos trabajadores masculinos, en especial, en el Grupo 02, donde únicamente aparece representado un hombre y ninguna mujer y donde se abonan complementos retributivos que retribuyen la condición y el nivel que exige el puesto de trabajo concreto, respectivamente.

SALARIO BASE	PERC. COMPLEM	TOTAL SALARIO EFECTIVO	PERC. EXTRASALA.	TOTAL RETRIBUCION EFECTIVA
4%	20%	9%	51%	9%

2. Mediana:

- Existe brecha salarial por género, siendo el porcentaje de diferencia de las medias aritméticas obtenidas entre ambos sexos un 16%, justificada no solo por la categoría que ostentan las personas trabajadoras sino también por sus condiciones y funciones a realizar.

SALARIO BASE	PERC. COMPLEM	TOTAL SALARIO EFECTIVO	PERC. EXTRASALA	TOTAL RETRIBUCION EFECTIVA
14%	37%	16%	-	16%

BRECHA SALARIAL POR CATEGORIAS Y PUESTOS DE TRABAJO:

1. MEDIA ARITMÉTICA (pestaña 1. 1.a.Efec. Prom. en la tabla Excel) (Anexo I):

Se realiza una comparación de los salarios efectivamente percibidos, diferenciándose entre salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales, y se realiza una media aritmética, obteniéndose las siguientes diferencias entre los salarios percibidos por grupos profesionales:

	SALARIO BASE	PERC. COMPLEM	TOTAL SALARIO EFECTIVO	TOTAL RETRIBUCION EFECTIVA
GRUPO 01	18%	59%	38%	38%
GRUPO 02	100%	100%	100%	100%
GRUPO 03	99%	100%	99%	99%
GRUPO 04	7%	30%	15%	15%
GRUPO 08	-85%	-2%	-43%	-43%
GRUPO 10	35%	39%	36%	37%
GRUPO 11	14%	18%	15%	15%
GRUPO 13	2%	1%	1%	1%

Tras el análisis realizado, se puede observar como existe brecha salarial superior al 25% en los Grupos profesionales 01, 02, 03 y 10, debido a las condiciones y funciones que tienen las personas trabajadoras que lo componen. No obstante, indicar como en el Grupo 02, no existe presencia femenina, dando lugar a la citada brecha salarial superior al 25%.

2. MEDIANA (pestaña 1. 2.a.Efec. Mediana en la tabla Excel):

Se realiza una comparación de los salarios efectivamente percibidos, diferenciándose entre salario base, complementos salariales y percepciones

extrasalariales, y se realiza la mediana, obteniéndose las siguientes diferencias entre los salarios percibidos por grupos profesionales:

	SALARIO BASE	PERC. COMPLEM	TOTAL SALARIO EFECTIVO	TOTAL RETRIBUCION EFECTIVA
GRUPO 01	0%	31%	9%	9%
GRUPO 02	100%	100%	100%	100%
GRUPO 03	99%	100%	99%	99%
GRUPO 04	1%	0%	0%	0%
GRUPO 08	-27%	-30%	-15%	-15%
GRUPO 10	81%	92%	88%	88%
GRUPO 11	37%	27%	37%	37%
GRUPO 13	-20%	25%	0%	7%

Tras el análisis realizado, se puede observar como existe brecha salarial superior al 25% en los Grupo profesionales 02, 03, 10 y 11, debido a las condiciones y funciones que tienen las personas trabajadoras que lo componen. No obstante, indicar como en el Grupo 02, no existe presencia femenina, dando lugar a la citada brecha salarial superior al 25%.

Del estudio realizado de la **Valoración de los Puestos de Trabajo** de ALEJANDRO MIGUEL, S.L., se observa como existen diferencias en las puntuaciones obtenidas por cada puesto de trabajo, diferencias que se explican a continuación:

Esta distribución de puntos se debe a las funciones y tareas que cada persona trabajadora realiza en la Empresa.

Todas las personas trabajadoras, a su nivel, tienen responsabilidad y compromiso con la Empresa, debiendo desarrollar su trabajo con el esfuerzo y autonomía aparejado al puesto que desempeñan.

Las diferencias habidas entre los puestos de trabajo se datan en el esfuerzo físico y movimientos (repetitivos) que desarrollan algunas personas trabajadoras anotadas en la Herramienta. No obstante, se observa que, en aquellos puestos de trabajo donde existe personal masculino y femenino, existe prácticamente similar puntuación, sin hacer distinción por su sexo.

Vigencia de la Auditoría Retributiva

La auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que este Plan de Igualdad del que forma parte, en los términos establecidos en el artículo 7.2 del RD 902/2020, de 13 de octubre; es decir, cuatro años.

Asimismo, cada año se realizará el registro retributivo en el que se incluirán los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desgregados por sexo y puesto y distribuidos conforme a los establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

7.OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

OBJETIVOS GENERALES:

- Avanzar en la Igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en ALEJADRO MIGUEL, S.A.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que conforman la plantilla de la Empresa y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Facilitar la formación en igualdad a trabajadores y trabajadoras.
- Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor, así como la igualdad de oportunidades en el acceso, promoción, formación y desarrollo de la carrera profesional.
- Promover la integración de la igualdad de oportunidades en la gestión empresarial y en la cultura de la organización como valor central y estratégico de la Empresa.
- Desarrollar una comunicación escrita, oral, iconográfica y digital incluyente contribuyendo a la eliminación de los estereotipos de género.
- Prevenir y sancionar situaciones de acoso dentro de la Empresa, prestando especial atención a las de índole sexual o por razón de sexo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

EJE 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- 1.1- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, eliminando la segregación horizontal y vertical.

- 1.2- Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellas áreas donde existe subrepresentación femenina.

EJE 2: FORMACIÓN

- 2.1- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y de oportunidades a toda la plantilla, en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, etc.
- 2.2- Garantizar el acceso de todos los trabajadores y las trabajadoras a toda la formación impartida por la empresa.

EJE 3: PROMOCIÓN PROFESIONAL

- 3.1- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la promoción, en base a criterios objetivos, públicos y transparentes.
- 3.2- Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa.

EJE 4: CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y CORRESPONSABILIDAD

- 4.1- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- 4.2- Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres de la plantilla.

EJE 5: INFRARRESPRESENTACIÓN FEMENINA

- 5.1- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.

EJE 6: RETRIBUCIÓN

- 6.1- Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres en puestos de igual valor.

EJE 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- 7.1- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.

EJE 8: VIOLENCIA DE GÉNERO

- 8.1- Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género

EJE 9. COMUNICACIÓN

- 9.1- Garantizar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

EJE 10. SALUD LABORAL

10.1- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con PRL.

Con el objetivo de hacer efectivos los objetivos y medidas implantados en el presente, en aras de paliar y abolir cualquier sesgo de género, por parte de la Compañía se refuerza una política retributiva inclusiva, que destine para ello fondos que hagan efectivo el cumplimiento de los mismos.

Asimismo, se establece el compromiso por parte de ALEJANDRO MIGUEL, S.A. de realizar evaluaciones anuales que realicen seguimiento de la gestión económica durante la vigencia del Plan de Igualdad implantado en la Empresa.

8.MEDIDAS E INDICADORES

El siguiente listado de medidas acordadas se distribuye en objetivos específicos, divididos a su vez por áreas, incluyendo los indicadores para el control de los mismos, señalando, para cada caso, los departamentos responsables dentro de la Empresa, de ejecución de la medida y el plazo establecido para su cumplimiento.

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección y contratación para el acceso a la empresa eliminando la segregación horizontal y vertical			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Revisar que las comunicaciones de ofertas existentes lleguen por igual a hombres y mujeres	Nº de personas a las que llegan desagregado por sexo	Departamento RR.HH	Anual
2- Elaboración de un protocolo de selección que establezca directrices en relación con la descripción de requisitos y perfil de cada puesto, guiones de entrevistas, definiciones de pruebas por puesto e inclusión del compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres	Protocolo de selección	Departamento RR.HH.	Durante los primeros 3 meses de vigencia del Plan
3- Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas	Las ofertas de empleo. Análisis de un muestreo anual de anuncios de selección para comprobar que están formulados de manera adecuada	Departamento RR.HH	Cada seis meses durante la vigencia del plan
4- Revisión y corrección de todos los textos que publique de la Empresa, para formularse en un lenguaje no sexista	Documentos, Comunicados, etcétera ...	Departamento RR.HH	Durante la vigencia del plan
5. Establecer colaboraciones con organismos de formación para la derivación de candidaturas de mujeres	Nº de convenios de colaboración, por entidad. Nº de mujeres derivadas, por puesto	Departamento RR.HH.	Durante la vigencia del plan
6. Firma de un compromiso con las empresas colaboradoras (Agencias de colocación, ETTs.), en el que se concrete que han de derivar candidaturas de ambos sexos en todas las ofertas gestionadas	Nº de empresas colaboradoras con las que se trabaja. Compromisos firmados	Departamento RR.HH.	Durante la vigencia del plan, cada vez que se establezca una colaboración

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2: Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellas áreas donde existe subrepresentación femenina.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrá preferencia el sexo subrepresentado	Nº de candidaturas y personas que acceden desagregada por sexo	Departamento RR.HH	Durante la vigencia del plan
2- Facilitar a la Comisión de seguimiento la información de la contratación, de hombres y mujeres según área profesional, puesto de trabajo, tipo de contrato y jornada	Datos de contratación desagregados por sexo	Departamento RR.HH	Febrero de cada año. Si hubiera más contrataciones de las habituales, cada seis meses
3- Intentar aumentar progresivamente la contratación de mujeres hasta equilibrar el número de trabajadores y trabajadoras en la plantilla (teniendo en cuenta el sector en el que opera la Empresa)	Comparativa % de mujeres en la empresa	Departamento RR.HH	Febrero de cada año

2. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1: Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, etc.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Inclusión de cursos sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres dirigidos a toda la plantilla	Nº de cursos sobre Igualdad de Oportunidades. Contenidos, duración y participantes, por sexo	Responsable de formación	Anual, durante toda la vigencia del plan
2- Realizar una formación específica en materia de igualdad de género para las personas de RRHH y para quienes intervienen de manera directa o indirecta en los procesos de selección, contratación y promoción	Formación realizada. Nº de personas que reciben la formación, por sexo. En caso de ser formación online, se precisarán recursos informáticos para ello	Responsable de formación	Durante el primer semestre de vigencia del plan
3- Formación específica en materia de acoso sexual y por razón de sexo, dirigida a quienes formen parte del proceso de valoración de los posibles casos que se denuncien en la empresa, así como a personas con puestos	Nº de personas que participan en la formación, por sexo y puesto.	Responsable de formación	Durante el primer semestre de vigencia del plan

de responsabilidad y con personas a cargo (Direcciones y jefaturas intermedias)	Duración y contenidos de la formación		
OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2: Garantizar el acceso de los trabajadores y las trabajadoras a toda la formación impartida por la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Garantizar la participación todo el personal de manera indistinta si son hombres o mujeres en acciones formativas	Nº de hombres y mujeres que participan	Responsable de formación	Durante la vigencia del Plan
2- Garantizar el acceso a la formación de las personas que se encuentran en situación de ejercicio de derechos de natalidad, suspensión de contrato o excedencia, una vez se reincorporen a su puesto, prestando especial atención a la formación con incidencia en la promoción.	Nº de hombres y mujeres en esas situaciones Nº de formaciones que se repiten para que puedan acceder, especificando las que guardan relación con la promoción. N.º de hombres y mujeres que realizan las formaciones	Responsable de formación	Durante la vigencia del Plan
3- Informar a la Comisión de Seguimiento de la evolución formativa de la plantilla con carácter anual	Informe de formación	Responsable de formación	15 de febrero de cada año
3. PROMOCIÓN PROFESIONAL			
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la promoción, en base a criterios objetivos, públicos y transparentes.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Elaboración de un protocolo de promoción que incluya la descripción del perfil y los requisitos de cada puesto, así como los medios de difusión y la definición de pruebas a realizar y su baremo.	Protocolo de promoción	Departamento RR.HH	Durante los primeros seis meses de vigencia del plan
2- Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia el sexo subrepresentado en el puesto de trabajo	Nº de hombres y de mujeres promocionado. Lista de promociones.	Departamento RR.HH	Durante la vigencia del plan
3- Publicar/Comunicar las posibles vacantes a todo el personal de forma transparente	N.º de vacantes total, N.º de vacantes publicitadas, por medio utilizado	Departamento RR.HH	Durante la vigencia del plan

4- Impartición de cursos formativos para intento de promoción por parte del personal de la Empresa	N.º de cursos ofertados y personal inscrito (n.º mujeres/n.º hombres)	Departamento RR.HH	Anual
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2: Fomentar la promoción de mujeres en todos los niveles profesionales de la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Promover e incrementar la presencia de mujeres en mandos intermedios a través de acciones positivas: en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia,	Nº de veces que se aplica / N.º mandos representados por mujeres	Departamento RR.HH	Durante la vigencia del plan
2- Información sobre convocatorias de promoción al personal en situación de IT, derivada de la maternidad y en situación de ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (excedencia, suspensión del contrato por nacimiento, riesgo durante el embarazo, lactancia, etc.)	Nº total de convocatorias de promoción. Nº de convocatorias que afectan a personal en situación de IT derivada de los derechos de natalidad y conciliación. Nº de personas afectadas, por sexo. Nº de personas informadas, por sexo.	Departamento RR.HH	Durante la vigencia del plan
4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL Y CORRESPONSABILIDAD			
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Establecer criterios objetivos para permitir conciliación de la vida familiar por departamentos.)	% de satisfacción laboral de conciliación. N.º de personas que acceden, por sexo	Departamento RR.HH	Antes de finalizar 2025
2- Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento sobre el disfrute de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral	100% de los permisos cedidos	Departamento RR.HH	Junio de cada año
3- Realizar campañas de corresponsabilidad	100% de la plantilla informado Campañas realizadas, por duración y contenido	Departamento RR.HH	Cada dos años

4- Establecimiento de un plazo máximo de 10 días para dar respuesta a solicitudes de adaptación jornada/horaria para hacer efectiva la conciliación de la vida familiar y laboral. Si la solicitud es motivada por accidente o enfermedad sobrevenida, el plazo máximo se reduce a 3 días	N.º solicitudes recibidas, por sexo	Departamento RR.HH	Durante la vigencia del plan
5- Realización de una encuesta dirigida a la plantilla para detectar necesidades en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Informe de resultados	Departamento RR.HH.	Anual
6- Garantizar que las personas que se acogan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción	N.º personas disfrutan de dº de conciliación en relación al n.º personas promocionadas por género	Departamento RR.HH	Durante la vigencia del plan
OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2: Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres de la plantilla			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Flexibilidad horaria en la entrada y salida para aquellas personas trabajadoras que soliciten conciliación de la vida familiar.	% de satisfacción laboral de conciliación N.º de solicitudes, por sexo N.º de solicitudes denegadas, por motivo	Departamento RR.HH	Durante la vigencia del plan
2- Dar acceso a las personas que se acogan a una jornada distinta de la completa o estén en suspensión del contrato (por nacimiento de hijo o riesgo durante el embarazo) o en excedencia (por motivos familiares) a participar en los cursos de formación y en los procesos de promoción	Nº de solicitudes recibidas/veces que se aplica esta medida	Responsable de Formación	Durante la vigencia del plan
3- Adaptación del horario sin reducción de jornada para compatibilizar las necesidades de cuidado con las responsabilidades laborales, en los casos de familias monoparentales / monomarentales, custodias compartidas, familias con personas con discapacidad y enfermedades o accidentes sobrevenidos de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.	Nº total de solicitudes, por sexo y motivo. Nº de solicitudes concedidas y denegadas, por sexo y motivo.	Departamento RR.HH	Medida de aplicación efectiva tras la firma del Plan

5. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA			
OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1: Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Revisar periódicamente el equilibrio por sexo de la plantilla y ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos de trabajo	Distribución de la plantilla, por sexo y puesto	Departamento RR.HH	A 15 de febrero de cada año
2- Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento sobre la distribución de la plantilla, por sexo y puesto	Información facilitada / Informe cuantitativo de la evolución anual de la plantilla, por puesto y sexo.	Departamento RR.HH	A 15 de febrero de cada año
3- Análisis del equilibrio por sexo de la plantilla y aplicación de medidas correctoras si no se consigue incrementar el número de mujeres en puestos en los que está infrarrepresentada	Información facilitada Informe cualitativo sobre la distribución de la plantilla por sexo y la concreción de medidas correctoras, en su caso	Departamento RR.HH	A 15 de febrero de cada año
6. RETRIBUCIÓN			
OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1: Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres en puestos de igual valor			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Análisis de la brecha salarial de género. Registro anual de todos los conceptos salariales, por sexo y puesto, analizando comparativamente el acceso de mujeres y hombres a todos los complementos.	Informe análisis retributivo	Departamento RR.HH	A 31 de marzo de cada año
2- Elaboración y difusión de un documento informativo específico sobre los complementos salariales y extrasalariales existentes en la empresa, que incluya la definición de cada concepto salarial y la forma de acceder a su cobro.	Documento informativo. Nº de personas trabajadoras a quienes se facilita el documento, por vía de difusión.	Departamento RR.HH	a 31 de marzo de cada año
3- Reducir la brecha salarial en las categorías que están ligeramente más alta	% de reducción de brecha salarial por categoría. Informe análisis retributivo	Dirección General / Departamento RR.HH	Durante la vigencia del plan

4- Acciones positivas para incrementar la presencia de mujeres en puestos de jefaturas intermedias y superiores	Nº de mujeres en jefaturas intermedias y superiores. Informe con la evolución cuantitativa anual	Departamento RR.HH	A 15 de febrero de cada año
5- Revisar periódicamente el equilibrio por sexo de la plantilla y ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos de trabajo	Distribución de la plantilla	Departamento RRHH	Cada dos años
6- Descripción objetiva de cada puesto de trabajo (funciones), en colaboración con las personas trabajadoras	Descripción de puestos de trabajo. Job catalogue	Departamento RR.HH	Cada dos años
7- Valoración de todos los puestos de trabajo, con la definición de las funciones y de acuerdo con los factores y subfactores definidos en la herramienta pública vigente	Herramienta Pública con los datos e informe de conclusiones	Departamento RR.HH	Diciembre 2025
8- Intentar aumentar de mujeres a las líneas de negocio mejor remuneradas	Informe cuantitativo de la evolución de mujeres y hombres por línea de negocio, identificando las mejor remuneradas	Departamento RR.HH	A 15 de febrero de cada año
9- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa y revisar los criterios de los complementos salariales, el motivo de aplicación	Documento informativo sobre los complementos	Departamento RR.HH	A 15 de febrero de cada año
7. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO			
OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1: Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Actualizar y revisar periódicamente el procedimiento y protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo y LGTBI	Revisión del protocolo	Departamento RR.HH Comisión de seguimiento	Septiembre 2025 y cada año
2- Realizar una campaña anual de información sobre prevención del acoso	Formación impartida	Responsable PRL	Septiembre 2025 Septiembre 2027

3- Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento y elaborar un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso, así como el nº de denuncias archivadas	Informe	Departamento RR.HH	A 15 de febrero de cada año
4- Difusión del Protocolo de prevención e intervención en materia de acoso	100% de la plantilla	Departamento RR.HH	A 15 de febrero de cada año

8. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1: Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las víctimas de violencia de género

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1-Informar mediante Tablón de Anuncios de los derechos laborales de las víctimas de violencia de Género	N.º de personas informadas	Departamento RR.HH	Durante la vigencia del plan
2- Informar a la Comisión de Seguimiento de los dº reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género en la empresa	Información facilitada	Departamento RR.HH	A 15 de febrero de cada año
3- Las trabajadoras en situación de VG/VS podrán acceder a anticipos de salario para atender situaciones de especial necesidad originadas por esa situación	N.º de personas que hacen uso	Departamento RR.HH	A 15 de febrero de cada año
4- Aprobación de un protocolo de actuación interna en materia de Violencia de género	N.º de personas informadas	Departamento RR.HH	Durante la vigencia del plan

Nota: Las situaciones de violencia de género, de acuerdo con la normativa vigente, se justificarán con alguno de estos documentos:

A) Sentencia firme condenatoria; B) Orden de protección; C) Informe del Ministerio Fiscal; D) Certificación de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la mujer en situación de violencia de género, etc.) E) Informe de servicios de acogida o F) Informe de la Inspección de Trabajo.

9. COMUNICACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1: Garantizar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas de la empresa con el objetivo de que sea un lenguaje no sexista e inclusivo	Nº de comunicaciones revisadas/modificaciones realizadas	Departamento RR.HH	Durante la vigencia del plan
2- Difundir la existencia de un nuevo Plan de Igualdad en la Empresa	Nº de personas informadas, por sexo y medio de difusión	Comisión de Igualdad	Quince días después del registro del Plan

10. SALUD LABORAL			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con PRL			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	PLAZO
1- Coordinación con el SPA, para considerar la perspectiva de género en la política de prevención de riesgos y en la vigilancia de salud laboral, prestando especial atención a riesgos asociados al embarazo y la lactancia	Análisis de siniestralidad desagregada por género.	Responsable PRL	Durante la vigencia del plan
2- Difundir las instrucciones de actuación ante situaciones de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural	Revisión anual de la difusión de instrucciones a la plantilla	Responsable PRL	Durante la vigencia del plan
3- Coordinación con el SPA, para considerar la perspectiva de género en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos, con el objetivo de prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo	Revisión anual muestreo toma de datos	Responsable PRL	Durante la vigencia del plan
4- Adecuación de la uniformidad de las personas trabajadoras a las condiciones físicas de cada sexo, sin que ello responda a estereotipos sexistas.	Número de solicitudes	Responsable PRL	Durante la vigencia del plan
5- Informar a la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de los resultados de las evaluaciones de riesgos psicosociales..	Resultados de evaluaciones desagregados por sexo.	Responsable PRL	Cada dos años

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

9.1 Comisión de seguimiento

El artículo 46 de la Ley orgánica 3/2007 establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el Plan de Igualdad de ALEJANDRO MIGUEL, S.A. permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después su implementación.

Los resultados del seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará una Comisión de Seguimiento y Evaluación que se crea para interpretar el Plan de Igualdad y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Esta Comisión de Seguimiento estará compuesta por dos miembros por parte de la Empresa y dos miembros por parte de los trabajadores.

Comisión de seguimiento

Representación de la parte empresarial:

- Dña. MARÍA PILAR JIMÉNEZ RIDRUEJO
- Dña. MÓNICA MARTINEZ FERNANDEZ

- D. JAVIER BENITO PASCUAL

Representación de las personas trabajadoras

- Don FRANCISCO CARMONA ALCANTUD
- Don DANIEL ALUTIZ OCHOA
- Don FERNANDO MARTÍNEZ

La composición de la Comisión de seguimiento podrá variar en el momento en el que se produzcan cambios en la parte representante de los trabajadores, como puede ser por celebración elecciones sindicales en la Empresa y cambio de los miembros del Comité de Empresa.

Funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas del Plan.
- Evaluación de las medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance de los objetivos y la implementación de las medidas del Plan.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se reunirá a los seis meses de la firma del Plan y tendrá como objetivo la observación del grado de cumplimiento hasta dicho momento del Plan de Igualdad. **La Empresa, con un mes de antelación, enviará a la parte social comunicación para convocatoria de reunión.*

Con carácter general la Comisión se reunirá anualmente para la evaluación y comprobación de la implementación de las medidas y el grado de consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes, previa comunicación fehaciente con una antelación de quince días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en la reunión.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de seguimiento se levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

9.2 Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad y de resolución de discrepancias

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020, de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación previstos en los apartados siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la ITSS.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Entidad.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistema retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que hayan servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la Compañía por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance el consenso de las partes, cualquiera de ellas podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.