

PLAN DE IGUALDAD 2025-2029

ANGEL RUIZ IBAÑEZ, S.A.

Rev:	Fecha:	Modificación realizada:
00	19/06/2025	Emisión Inicial
01	23/7/2025	Subsanación tras registro.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ESTRUCTURA DEL PLAN	7
3. DEFINICIONES.....	8
4. AMBITO DE APLICACIÓN.....	10
5. VIGENCIA	10
6. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN	11
7. PLANES DE IGUALDAD ANTERIORES.....	12
8. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN INICIAL	12
9. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS	21
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	26

1. INTRODUCCIÓN

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL:	ANEGEL RUIZ IBAÑEZ
FORMA JURÍDICA:	SOCIEDAD ANÓNIMA
CIF	A26019885
ACTIVIDAD	Desarrollo de productos aislantes térmicos y acústicos.
DOMICILIO SOCIAL A EFECTOS DE NOTIFICACION	C/ Las Cañas, 101. Polígono Industrial Cantabria. 26009 Logroño (La Rioja)
CENTRO DE TRABAJO	C/ Las Cañas, 101. Polígono Industrial Cantabria. 26009 Logroño (La Rioja)
NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS	76 (8 mujeres y 68 hombres)
TELÉFONO:	941 255 321
CORREO ELECTRÓNICO:	info@geopannel.com
PAGINA WEB:	www.geopannel.com
FECHA DE REALIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN INICIAL	16 de junio de 2025.
PERIODO DE DATOS	Año natural 2024.
PERSONA DE CONTACTO:	Nuria Ramajo

GEOPANNEL® es una empresa de capital familiar fundada de 1944, con más de 80 años de historia. Nuestra misión es desarrollar productos aislantes térmicos y acústicos cada vez mejores, más eficientes y sostenibles. Nuestra visión se apoya en la investigación e innovación, la inversión en tecnología, y sobre todo en nuestro capital humano. Porque lo que cuenta, son las personas.

ANGEL RUIZ IBAÑEZ se encarga de desarrollar productos aislantes térmicos y acústicos más eficientes y sostenibles.

El 80% de la materia prima con la que producen los productos reciclados, proviene de desechos textiles recuperados, en su mayoría retales de la fabricación de pantalones vaqueros, sábanas, toallas, etc. Principalmente se emplea algodón, aunque también se trabaja con otras fibras naturales de cultivo como el kenaf, lino, yute, cáñamo, sisal, o con lanas de oveja.

Para los proyectos especiales de automoción utilizan fibras sintéticas como poliéster, polipropileno, algodones especiales, etc.

Los retales textiles se trituran, mezclan y homogenizan y se conforman hasta hacerse consistentes por medios mecánicos.

Posteriormente la napa que se obtiene es sometida a un proceso de polimerización para consolidar el material y por último se cortan en planchas, rollos, o piezas troqueladas con geometría especial.

Fueron designados como miembros de la Comisión Negociadora como representación de las personas trabajadoras (todas las personas de la RLPT):

PARTICIPANTE	SINDICATO	M	H
Adrián Veres	UGT		X
Jesús Pariente Gómez	UGT		X
Álvaro Colas Sáenz de Navarrete	UGT		X

Fueron designados como miembros de la Comisión Negociadora por parte de la representación de la empresa:

PARTICIPANTE	PUESTO	M	H
Álvaro Corral Estefanía	Responsable de Producción		X
María Villarreal Merino	Responsable de Administración	X	
Nuria Ramajo Santano	Recursos Humanos	X	

El convenio de aplicación para **GEOPANNEL** es el **Convenio Colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección** (código de convenio nº 99004975011981). El Capítulo X del convenio incluye cuestiones relacionadas con Políticas de Igualdad, todas ellas en línea con la legislación en materia de igualdad disponible a nivel nacional; no hay requisitos adicionales.

MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PLAN DE IGUALDAD

La igualdad entre las personas, sin discriminación por razón de sexo, es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo reconoce como principio fundamental a partir del tratado de Amsterdam, del 1 de Mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres, y eliminación de la desigualdad entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 manifiesta en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2. consagra el deber de los poderes públicos de promover en condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de **GEOPANNEL**, tiene por finalidad dar cumplimiento a esa Ley además del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El art.45.1 de la LOIEMH establece el deber de las empresas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, al efecto del cual deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por lo tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

En este sentido, el diseño, implantación y evaluación del Plan de igualdad en la empresa, es una herramienta esencial para alcanzar, en su ámbito a igualdad de trato entre mujeres y hombres, facilitar la igualdad de oportunidades y eliminar cualquier discriminación o desigualdad por razón de sexo.

Recientemente, además, se han publicado dos decretos Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, pro el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; así en dicho decreto se establecen los mínimos que debe cumplir un plan de igualdad; dicho Real Decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones del registro, depósito y acceso.

También se publicó además, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres; en el que menciona que todas las empresas que realicen un plan de igualdad, independientemente de la obligatoriedad del mismo, deberán realizar una auditoría salarial de una manera objetiva, para poder detectar deficiencias y discriminaciones en las políticas retributivas; además, recuerda la obligatoriedad de disponer un registro retributivo de todas las empresas, independientemente del tamaño del mismo.

Se constituyó una **Comisión de Igualdad** que, con carácter general se ocupará de hacer promoción de la Igualdad de oportunidades, fortaleciendo las bases de una cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La Comisión de Igualdad, para la elaboración del Plan de Igualdad, trató la información sobre las distintas ÁREAS de la gestión de Personas y con datos desde el año 2021, con el objeto de realizar un Diagnóstico de la evaluación y situación que detectara las distintas formas de discriminación o desigualdad que pudieran existir en la empresa, de aquellas que afecten:

- ✓ Responsabilidad de Igualdad
- ✓ Selección y contratación
- ✓ Clasificación profesional
- ✓ Formación
- ✓ Promoción profesional
- ✓ Condiciones de trabajo
- ✓ Salud laboral
- ✓ Ejercicios corresponsables de los derechos de la vida personal familiar y laboral
- ✓ Infrarrepresentación femenina
- ✓ Retribuciones y auditoría salarial
- ✓ Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo
- ✓ Violencia de género
- ✓ Comunicación y sensibilización

El objetivo principal de esta Comisión se centra en detectar aquellas situaciones y proponer medidas correctoras o de mejora que permiten alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

El Compromiso de la Dirección con la Igualdad y la no Discriminación es primordial para alcanzar la implicación del equipo en esa tarea y, conjuntamente conseguir que este plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de todo el equipo y, con eso, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

Para la elaboración de este Plan se realizó un Diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar discriminaciones y/o desigualdades, directas o indirectas que requiera adoptar medidas para erradicar su existencia y corregir cualquier desviación del principio fundamental de respeto a la igualdad.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción a formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

En este marco, la Dirección de **GEOPANNEL**, asume en toda la empresa, tanto personal de base como mandos el **COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y CON UNAS CONDICIONES DE TRABAJO RESPETUOSAS**.

CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que pretende integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- ➔ Está diseñado para el conjunto del equipo, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- ➔ Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectivo a igualdad entre mujeres y hombres, que implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- ➔ Considera como uno de sus principios rectores a participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, junta, parte social y conjunto del equipo).
- ➔ Es preventivo, eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- ➔ Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- ➔ Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. ESTRUCTURA DEL PLAN

El Plan de Igualdad de **GEOPANNEL** se estructura en los siguientes apartados:

- ⇒ **Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se realizó a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa proporcionada por la organización en materia de características del equipo y la empresa en cuanto a: 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, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, política de comunicación y sensibilización en igualdad, con datos referentes al 2021.
- ⇒ **Programa de Actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre las personas que integran la organización, así como estableciendo medidas que favorezcan el refuerzo de aquellas áreas que se consideran estratégicas para alcanzar la excelencia en la igualdad.
- ⇒ En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones.
- ⇒ En este sentido, el programa de actuaciones tiene doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa han integrado el principio de igualdad de todo el equipo, sin diferencia por razón de sexo.
- ⇒ **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Para la consecución de sus objetivos, el Plan de Igualdad se formula con una doble estrategia que se corresponde con su finalidad y que es la señalada en la Ley 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres

y hombres (LOIEMH) 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, para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

La estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa a igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El presente Plan de Igualdad se estructura en:

- Objetivos generales
- Objetivos específicos
- Medidas
- Indicadores y/o criterios de seguimiento
- Personas responsables
- Plazos de ejecución

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y plazos de ejecución para cada una de las medidas que, basándose en el diagnóstico realizado, se establecieron como necesarias o convenientes en cada una de las siguientes áreas, para los efectos de establecer un compendio integral de igualdad y protección y defensa de la diversidad y de aquellas personas a situación de las cuales requiere una atención especial:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción Profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial según el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva 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
- Comunicación y sensibilización

3. DEFINICIONES

El Plan de Igualdad de **GEOPANNEL** tiene como objetivo principal garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para hacer efectivo el principio de igualdad se fijaron los objetivos concretos a alcanzar y, en relación con éstos, se definieron un conjunto de medidas concretas a adoptar, así como un sistema de seguimiento y evaluación del desarrollo y consecución de los objetivos y medidas fijados en el Plan.

Como guía del desarrollo y ejecución del Plan, la Comisión de Igualdad, adoptó las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de Marzo y el Real Decreto 901/2020, y otras de carácter normativo:

- **Principio de Igualdad de trato entre 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 deberes familiares y el estado civil.

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

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluida las retributivas, en la promoción y desarrollo profesional, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización los miembros de la cual ejerzan una profesión concreta.

- **Promoción de la Igualdad en la negociación colectiva.**

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

- **Discriminación directa e indirecta.**

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

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

En cualquiera caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directamente o indirectamente por razón de sexo.

- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

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

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un ámbito intimidatorio. Degradante u ofensivo.

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

El condicionamiento de un derecho, o de una expectativa de derecho de a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

- **Igualdad de remuneración por razón de sexo.**

La igualdad de remuneración por razón de sexo implica el deber de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquier que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación ninguna por razón de sexo en ninguno de los elementos de aquella.

- **Discriminación por embarazo o maternidad.**

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

- **Indemnidad frente a represalias.**

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**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto.

- **Acciones positivas**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas personales podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan las dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

- **Tutela jurídica efectiva**

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

- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

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

4. AMBITO DE APLICACIÓN

El Plan de Igualdad es de aplicación a todo el personal de **GEOPANNEL**, con un único centro de trabajo en: C/ Las Cañas, 101. 26009 Logroño (La Rioja).

Las personas destinatarias del Plan de Igualdad son tanto mujeres como los hombres, pues su finalidad se dirige a conseguir una organización más competitiva en un marco laboral en el que se respete la diversidad y en el que mujeres y hombres puedan trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades.

5. VIGENCIA

Entendiendo que unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas sólo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir, carecería inicialmente de plazo determinado de vigencia ya que está ligada a la consecución de los objetivos, si bien las partes determinan que su contenido deberá ser renovado transcurridos **CUATRO AÑOS (desde el 23/07/2025 hasta el 22/07/2029)** a contar desde su firman.

6. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

En consonancia con el establecido en la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de Marzo y el Real Decreto 901/2020, el principal objetivo del Plan de Igualdad de **GEOPANNEL** es garantizar en el ámbito de la empresa a igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un ámbito de trabajo libre de discriminación y, en particular, por razón de sexo.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas la Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Retribución y Salud Laboral, en consonancia con los Principios y políticas de la empresa.

Para estos efectos el Plan de Igualdad de la empresa **GEOPANNEL** tiene entre sus objetivos principales en función de cada una de las áreas de actuación los siguientes:

✓ DIFUSIÓN Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a todo el equipo.

Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicar interna y externamente el compromiso de la empresa con el Plan de Igualdad.

✓ PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Promover procesos de selección y promoción que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con eso se pretende asegurar procedimientos de selección transparentes para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo.

✓ CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la empresa en todos los niveles de la organización, incluidos los puestos de responsabilidad. Hacer frente a la segregación laboral entre mujeres y hombres en la organización. Asegurarse de la disposición de medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.

✓ FORMACIÓN

Acercar el conocimiento de las acciones formativas al equipo y mejorar su acceso a la formación dirigida al desarrollo profesional e implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

✓ PROMOCIÓN PROFESIONAL

Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres en el proceso de promoción y desarrollo profesional.

Realizar de forma periódica análisis sobre la situación de empleo y de promoción, que evite situaciones no paritarias.

✓ **EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales y contractuales existentes.

✓ **RETRIBUCIONES**

Asegurarse de que en la empresa exista una política salarial paritaria y objetiva en función de las funciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo; para que los complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales... respondan a criterios objetivos y neutros y se garantice el principio de igualdad retributiva.

✓ **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**

Asegurar que los trabajadores y las trabajadoras disfruten de un ámbito de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

✓ **VIOLENCIA DE GÉNERO**

Contribuir a romper los estereotipos sexistas. Cuestionar los conceptos tradicionales de masculinidad y feminidad. Potenciar una actitud creativa que fomente la construcción de roles de género alternativos a los que provocan violencia contra las mujeres.

✓ **COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

La sensibilización tiene por objetivo la concienciación de las personas y, para ello, se pueden realizar acciones de diversa índole: charlas, conferencias, exposiciones, talleres, formación de grupos, concursos, juegos, mercadillos, eventos deportivos o acciones directas en la calle.

7. PLANES DE IGUALDAD ANTERIORES

Es el primer Plan de Igualdad de **GEOPANNEL**.

8. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN INICIAL

CONDICIONES GENERALES: INFORMACIÓN BÁSICA CUALITATIVA DE LA ORGANIZACIÓN

GEOPANNEL ha demostrado un compromiso explícito con la igualdad de oportunidades mediante la incorporación de este principio en documentos estratégicos, como el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo (mayo 2023), el protocolo de acoso laboral (octubre 2024) y protocolo por expresión de género. Esto muestra un avance importante hacia un entorno laboral seguro e inclusivo.

Se ha establecido un canal de denuncias confidencial en la plataforma FACTORIAL, y toda la documentación relevante está disponible en la Intranet. Esto facilita el acceso a los recursos y procedimientos relacionados con la igualdad, fortaleciendo la transparencia y la protección de derechos.

La empresa ha impartido formación específica en materia de prevención y sensibilización frente al acoso laboral, especialmente dirigida a las personas integrantes de la comisión de investigación, lo cual refuerza su capacidad de respuesta ante situaciones de acoso.

La empresa ha impartido formación específica en materia de prevención y sensibilización frente al acoso laboral, especialmente dirigida a las personas integrantes de la comisión de investigación, lo cual refuerza su capacidad de respuesta ante situaciones de acoso. Además, también toda la Comisión de Negociación dispone formación en materia de igualdad.

GEOPANNEL no ha recibido premios relacionados con la igualdad, y no contaba con una comisión de igualdad ni personal formado en el área antes de este diagnóstico, lo que evidencia un área de mejora en cuanto a estructura y especialización interna.

Aunque se recoge la variable “género” en la plataforma de gestión de personas, no se realiza un análisis desagregado por sexo, lo que limita la capacidad de diagnóstico profundo en términos de igualdad de género. La falta de inclusión de la variable sexo en los análisis de datos actuales representa una debilidad técnica relevante.

La participación en evaluaciones como BCORP y la convocatoria de proveedores sostenibles refuerza el compromiso de la organización con la igualdad y la RSC, proyectando estos valores hacia su red de relaciones externas. Se están realizando formaciones a proveedores sostenibles en materia de objetivos de desarrollo sostenible.

CONDICIONES GENERALES: INFORMACIÓN CUANTITATIVA DESAGREGADA POR SEXO DE LA EMPRESA

Baja representación femenina

La plantilla está compuesta por 8 mujeres (10,53%) y 68 hombres (89,47%), lo que evidencia una masculinización significativa de la organización. Esta distribución no cumple con la paridad de género establecida entre el 40%-60%.

Segregación horizontal (por departamentos)

Algunos departamentos están ocupados exclusivamente por mujeres (Administración, Desarrollo de Proyectos, Recursos Humanos y Medioambiente), mientras que otros están exclusivamente ocupados por hombres (Informática, Compras, Comercial y Mantenimiento). Los departamentos más operativos e industriales, como Producción y SSL, están claramente masculinizados. Esta distribución refuerza estereotipos de género tradicionales, vinculando a las mujeres con áreas de gestión administrativa y a los hombres con la producción y la técnica.

Segregación vertical (por jerarquía)

El CEO es hombre, lo que sigue la tendencia habitual de infrarepresentación femenina en puestos de máxima responsabilidad. Sin embargo, en los mandos intermedios hay una representación equilibrada (50%-50%), lo que sugiere un punto de partida positivo para mejorar la representación femenina en cargos de responsabilidad.

Equidad en el nivel de estudios

No existen diferencias significativas en cuanto al nivel formativo entre hombres y mujeres; la tasa de presencia de género es cercana a 1. Esto indica que las condiciones de acceso a los puestos no son excluyentes por formación, aunque sí hay sesgo en la asignación de roles por sexo.

Distribución por edad y necesidades de conciliación

La distribución por edad es equilibrada entre ambos sexos, aunque las mujeres se concentran más en las franjas etarias asociadas a necesidades de conciliación (hijos/as, personas dependientes). Esto puede implicar una necesidad específica de adaptar políticas de conciliación a las mujeres de la plantilla.

Antigüedad y estabilidad

Las mujeres tienen más representación en antigüedades superiores a 3 años, aunque su número global es bajo. Esto sugiere que, aunque pocas, las mujeres que acceden a la empresa tienden a mantenerse a largo plazo, posiblemente por compromiso o por estabilidad en sus puestos.

Escasa incorporación femenina reciente

La fluctuación y contratación de mujeres en los últimos años ha sido muy baja, lo cual agrava la masculinización estructural y perpetúa la desigualdad.

Empresas externas (ETTs) también reflejan desequilibrio

De las 14 personas puestas a disposición por ETT, solo una es mujer, también en área administrativa, mientras que todos los hombres están en producción. Esto evidencia que los criterios de selección externa también replican los roles tradicionales de género.

PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Desigualdad en la contratación por sexo

- La mayoría de las contrataciones recientes han sido de hombres, especialmente en puestos de producción, lo cual reproduce la estructura masculinizada de la plantilla.
- Aunque las contrataciones se basan formalmente en competencias y requisitos del puesto, no se han implementado medidas activas para corregir el desequilibrio de género.

Segregación ocupacional y estereotipos

- Existe una clara estereotipación de puestos:
 - Producción → hombres
 - Administración y calidad → mujeres
- Esto perpetúa una segregación horizontal por género, dificultando la diversidad en las áreas más masculinizadas.

Ausencia de medidas correctoras de desigualdad

- No se han desarrollado acciones específicas para fomentar la contratación de mujeres en áreas técnicas o de producción.
- Aunque se declara el compromiso con la igualdad de oportunidades, no hay un enfoque proactivo para equilibrar la plantilla, es una cuestión complicada ya que el sector de trabajo de **GEOPANNEL** es un sector muy masculinizado.

Selección basada en perfil técnico sin perspectiva de género

- Los procesos de selección se enfocan en la adecuación al perfil técnico, sin barreras explícitas de género.
- Sin embargo, la experiencia previa es muy valorada, lo que puede reproducir sesgos si históricamente esos puestos han sido masculinos.

Colaboración con ETT refuerza desequilibrios

- La mayoría de las contrataciones en producción se hacen mediante empresas de trabajo temporal, que no están sujetas a criterios internos de igualdad.
- Esto implica una delegación de la responsabilidad, lo que puede dificultar la corrección de desequilibrios estructurales.

Falta de herramientas y registros formales

- No se realizan entrevistas de salida ni hay formularios normalizados de selección, lo que limita la posibilidad de recoger información valiosa para mejorar los procesos desde una perspectiva de igualdad.
- No se registran ni analizan datos por sexo en los procesos de selección, lo que impide identificar brechas o sesgos; aunque se dispone de un procedimiento de contratación.

Flexibilidad y conciliación poco sistematizada

- La empresa está abierta a negociar condiciones de trabajo en función de las necesidades individuales, pero no existen políticas sistemáticas de conciliación con perspectiva de género.
- Esto puede afectar en particular a las mujeres en edades de cuidado familiar, que suelen enfrentar mayores dificultades para acceder a determinados turnos o puestos.

8 Buena práctica: colaboración con ASPACE

- La colaboración con el Centro Especial de Empleo ASPACE para la inclusión de personas con discapacidad es una acción positiva en inclusión social, aunque no vinculada directamente a la igualdad de género.

Enfoque inclusivo en el diseño del plan de formación:

- Se contempla la participación tanto de responsables de departamento como de representantes de las personas trabajadoras, lo que favorece la inclusión de las necesidades de toda la plantilla, sin discriminación.

Oferta formativa transversal:

- Se programan formaciones que abarcan distintas áreas clave, lo cual puede facilitar el acceso equitativo de hombres y mujeres, especialmente si estas formaciones están abiertas a toda la plantilla.

Compromiso con el desarrollo profesional:

- Existe una relación reconocida entre la formación y la promoción, lo cual es positivo para el crecimiento profesional de las mujeres, siempre que el acceso sea equitativo.

Medidas para facilitar la conciliación:

- Se procura que las formaciones se impartan en horario laboral o se adapten a las circunstancias de las personas, lo que puede beneficiar especialmente a trabajadoras con responsabilidades familiares.

Estructura y planificación del plan de formación: inclusiva, pero sin enfoque específico de género

- El plan de formación es estructurado, revisado anualmente y participativo, incluyendo aportaciones de responsables de departamentos y representantes de la plantilla.
- Sin embargo, no se menciona que el plan integre la perspectiva de género ni la identificación de necesidades formativas específicas para mujeres o grupos infrarrepresentados.

Cobertura formativa generalizada pero no estratégica para la igualdad

- Toda la plantilla ha recibido formación en adaptaciones de puesto de trabajo (76 personas en 2024), lo cual indica una amplia cobertura en formación técnica u operativa.
- No se han impartido formaciones en competencias clave (liderazgo, negociación, comunicación, etc.), que suelen estar asociadas al desarrollo profesional y a la reducción de brechas de género.
- Solo 5 personas (3 hombres, 2 mujeres) participan en planes de desarrollo profesional, lo que representa un muy bajo porcentaje (6,6%), y sin enfoque estructurado de igualdad.

Participación femenina reducida, reflejo de su baja representación general

- Aunque las mujeres tienen tasas de participación proporcionales a su presencia en la empresa (8 de 76 personas en 2024), la baja presencia general femenina limita su acceso al desarrollo profesional.
- No se observa una estrategia de acción positiva para reforzar la formación de mujeres en áreas masculinizadas o en proyección hacia mandos intermedios/superiores.

Horarios y modalidades adaptadas, pero sin criterios de igualdad en la accesibilidad

- La formación se intenta ofrecer en horario laboral o se adapta individualmente, lo cual favorece la conciliación, pero no hay indicios de que se priorice el acceso igualitario en función de las necesidades específicas (ej. cuidado, flexibilidad).
- Las compensaciones por formación fuera del horario son negociables, no garantizadas, lo que puede disuadir a personas con más responsabilidades de cuidado, como suele ser el caso de mujeres.

Falta de indicadores o evaluación desde la perspectiva de género

- No se recoge información desagregada por sexo en el acceso a determinadas formaciones específicas (ej. liderazgo, habilidades directivas).
- No existen indicadores que relacionen la formación con la promoción profesional de mujeres u otros grupos infrarrepresentados.

Formación en igualdad

- Se imparte formación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo a todo el personal, así como formación en materia de igualdad.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS CONDICIONES DE TRABAJO

Jornada laboral y organización del tiempo: diferencias por área

- La jornada continua por turnos en producción y el horario partido con flexibilidad en oficinas generan condiciones de conciliación distintas según el área.
- Aunque hay flexibilidad en oficinas, el trabajo a turnos rotativos en producción (incluido el nocturno) puede limitar el acceso de mujeres a estos puestos, especialmente si tienen responsabilidades de cuidado, lo que podría perpetuar la segregación ocupacional.

Igualdad retributiva garantizada formalmente

- La empresa declara aplicar el principio de igualdad retributiva, garantizando la misma remuneración para hombres y mujeres por trabajos de igual valor.
- No existen brechas salariales por género dentro de los mismos grupos profesionales, lo cual es positivo, pero sería recomendable verificarlo con auditorías retributivas periódicas.

Sistema retributivo transparente y vinculado a mérito

- Las primas por responsabilidad, antigüedad y eficacia, así como los incentivos por evaluación del desempeño, se basan en criterios objetivos y medibles.
- Esto fortalece la transparencia y reduce el riesgo de discriminación indirecta, siempre que el acceso a dichas primas sea equitativo entre hombres y mujeres.

Evaluación del desempeño y promoción salarial

- Existe una evaluación del desempeño vinculada a mejoras retributivas, lo cual es positivo para premiar el mérito.

- No obstante, no se especifica si hay seguimiento del impacto por sexo, por lo que es necesario evaluar si mujeres y hombres acceden en igual medida a promociones y bonos.

Compensaciones y beneficios equitativos

- La cesta de Navidad y otros beneficios sociales se otorgan a toda la plantilla sin distinción, lo que refuerza la equidad y el reconocimiento colectivo.
- La política retributiva supera los mínimos del convenio, lo cual contribuye a la atracción y retención del talento.

Equidad en horas trabajadas y medidas de conciliación

- No existen diferencias sustanciales en las horas trabajadas entre hombres y mujeres.
- Las reducciones de jornada o medidas de conciliación se aplican de forma equitativa, pero no se menciona si existen protocolos o medidas específicas de apoyo para colectivos con más necesidades de conciliación, como podrían ser mujeres en edades reproductivas o personas cuidadoras.

Diferencias retributivas justificadas por jerarquía, no por género

- Las diferencias salariales se explican por nivel jerárquico, no por sexo, lo cual está alineado con el principio de equidad salarial.
- Aun así, se recomienda revisar la presencia de mujeres en los niveles más altos, ya que, si la mayoría de los puestos jerárquicos están ocupados por hombres, puede existir una brecha salarial estructural no atribuible al puesto, sino al acceso a estos niveles.

Segregación por tipo de jornada y contrato

- La mayoría de los contratos indefinidos a tiempo completo corresponden a hombres (67 de 72 personas), con una tasa de presencia femenina baja (0,67).
- Las mujeres tienen mayor presencia en contratos indefinidos a tiempo parcial, con una tasa de género de 27, lo cual indica que ellas asumen en mayor proporción medidas de conciliación.
- En los contratos temporales a tiempo parcial (ETT), todos los puestos están ocupados por hombres, lo que refleja su fuerte presencia en el área de producción.

Distribución desigual por jornada

- La jornada partida es predominantemente masculina (6 hombres frente a 1 mujer), aunque en términos relativos las mujeres representan un 14,29%.
- Las mujeres están más presentes en jornada continua, con una tasa de género de 32, lo que sugiere que este tipo de jornada favorece su conciliación.
- En turnos rotativos, predominan ampliamente los hombres (57 hombres frente a 3 mujeres), con una tasa de género muy baja (0,42). Esto evidencia una asignación muy masculina a puestos productivos con jornada por turnos, lo cual está asociado a la segregación ocupacional de base.

Asociación entre conciliación y parcialidad femenina

- Las mujeres acceden más a jornadas y contratos parciales o continuos, opciones generalmente utilizadas para conciliar vida personal y laboral.
- Esta tendencia refuerza roles de género tradicionales y puede afectar su desarrollo profesional y proyección salarial a medio/largo plazo, especialmente si no se adoptan medidas de corrección.

Planificación de turnos y condiciones

- Los cuadrantes de turnos se organizan anualmente, lo que permite cierta planificación, aunque podrían revisarse para introducir medidas de conciliación más equitativas.
- El turno nocturno es reducido (media docena de personas) y voluntario, acordado con las personas trabajadoras de la organización.

Flexibilidad en oficinas, rigidez en producción

- En oficina hay flexibilidad de entrada y salida, lo cual facilita la conciliación en este grupo.
- Sin embargo, el personal de producción tiene un sistema de turnos rotativos fijo, con menor margen de adaptación. Dado que los puestos de producción son ocupados mayoritariamente por hombres, esto no genera desigualdad directa, pero sí impide el acceso de mujeres si no se adaptan condiciones a sus necesidades de conciliación.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Bajo uso generalizado de medidas de conciliación

- Solo 20 personas trabajadoras han hecho uso de algún tipo de medida relacionada con la conciliación (maternidad/paternidad, reducción de jornada, excedencia, permisos por enfermedad), lo que representa un porcentaje muy bajo respecto al total de la plantilla (76 personas).
- Esto indica una escasa implantación y uso de las medidas de conciliación, probablemente debido a la limitación de opciones más allá de lo legalmente establecido.

Desigualdad de género en el ejercicio de medidas

- Solo las mujeres han ejercido derechos como excedencias y maternidad/paternidad, lo que demuestra una falta de corresponsabilidad real en el reparto de cuidados.
- La reducción de jornada por cuidado de dependientes ha sido solicitada exclusivamente por mujeres, reflejando una clara feminización de las cargas de cuidado.
- El permiso por enfermedad también ha sido mayoritariamente solicitado por mujeres (14 de 15 casos).

Tasa de género extremadamente desigual: En todos los derechos de conciliación analizados, la participación masculina es prácticamente nula, salvo en permisos menores.

Desconocimiento institucional parcial de las responsabilidades familiares

- La empresa no registra sistemáticamente en la ficha de personal la información sobre responsabilidades familiares, lo cual dificulta el análisis proactivo y el diseño de medidas ajustadas a la realidad de la plantilla.
- La información se obtiene únicamente a través del Modelo 145 o por manifestación espontánea, lo que impide una planificación estructurada en materia de conciliación.

Medidas disponibles limitadas a lo legal

- Las medidas de conciliación no van más allá de lo que establece la normativa legal y el convenio colectivo.
- Aunque existe cierta flexibilidad horaria y adaptación de turnos, estas opciones no están sistematizadas ni comunicadas de forma accesible y generalizada.

Ausencia de una cultura de conciliación corresponsable

- La baja participación de los hombres en medidas de conciliación y el desconocimiento general de las posibilidades disponibles apunta a una cultura empresarial que no promueve activamente la corresponsabilidad.
- No hay campañas ni procesos internos que impulsen el ejercicio equilibrado de los derechos de conciliación entre hombres y mujeres.

No discriminación formal, pero desigualdad de facto

- Aunque la empresa afirma que las responsabilidades familiares no suponen un obstáculo para ocupar puestos de responsabilidad, la realidad estadística refleja que solo las mujeres solicitan medidas que podrían afectar su disponibilidad o promoción.
- Esto implica que la igualdad formal no garantiza una igualdad efectiva si no se corrigen los patrones de género en el uso de derechos.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Asignación objetiva de formación, pero sin impacto en la promoción femenina

- Cada puesto de trabajo tiene asignado un **nivel de formación vinculado al perfil del puesto**, lo que favorece una gestión basada en competencias y no en el género.
- Sin embargo, el hecho de que **solo hombres ocupen los puestos de mayor responsabilidad** indica que **los niveles formativos no están favoreciendo el acceso equitativo de las mujeres** a la promoción interna.
- Puede existir una **infrarrepresentación femenina en áreas consideradas de promoción**, o bien **barreras indirectas (culturales, organizativas o de conciliación)** que limitan su avance profesional.

Riesgo de falta de referentes y modelos femeninos

- La **ausencia de mujeres en cargos de responsabilidad y en representación legal** limita la visibilidad de modelos de liderazgo femenino dentro de la empresa.
- Esta situación puede **desincentivar a otras mujeres a aspirar a dichos roles**, perpetuando la segregación vertical y la desigualdad estructural.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Existencia de un protocolo formalizado

La organización dispone de un protocolo específico para abordar situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Este protocolo está accesible a todo el personal a través de la Intranet, lo cual garantiza transparencia y disponibilidad de la información.

Protocolo sin activaciones

Desde su implementación, el protocolo no ha sido activado. Tampoco se tienen constancia de situaciones de acoso en la organización. Esto puede interpretarse de dos maneras: Positivamente, como un entorno laboral libre de estas situaciones, o, como una posible falta de mecanismos eficaces de detección o confianza por parte de las personas trabajadoras para denunciar.

Acciones definidas en caso de acoso

El protocolo incluye las acciones a seguir en caso de presentarse una situación de acoso, lo que sugiere que hay una hoja de ruta clara y definida. Además, se contempla expresamente la garantía de privacidad de la víctima, lo cual es esencial para fomentar la denuncia y proteger sus derechos.

Falta de formación específica

No se ha desarrollado formación en **GEOPANNEL** en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Esta es una carencia importante, ya que:

- La formación es clave para prevenir conductas inapropiadas.
- Ayuda a que el personal identifique y sepa actuar ante situaciones de acoso.
- Refuerza la cultura de tolerancia cero y el conocimiento del protocolo vigente.

SALUD LABORAL

Diseño inclusivo de los puestos de trabajo

- Los puestos están diseñados y adaptados para ser desempeñados tanto por mujeres como por hombres, lo que indica un enfoque igualitario en la estructura funcional de la organización.
- Esto favorece la igualdad de oportunidades en el acceso y desarrollo profesional, sin limitar funciones por razón de sexo.

Infraestructura adaptada con perspectiva de género

- La existencia de vestuarios y servicios diferenciados para mujeres y hombres garantiza la privacidad y adecuación de las instalaciones a las necesidades específicas por sexo.
- El resto de las instalaciones son comunes, lo cual es positivo si están adaptadas a una utilización equitativa.

Consideración de riesgos específicos para mujeres embarazadas y en periodo de lactancia

- Se contemplan los riesgos específicos vinculados al embarazo y lactancia, lo que demuestra una aplicación parcial de la perspectiva de género en la gestión de la prevención.
- Esta medida es obligatoria por ley, pero su cumplimiento refuerza el compromiso con la protección de la salud laboral de las trabajadoras en estas situaciones.

Acceso equitativo a la información preventiva

- Todas las personas trabajadoras tienen su evaluación de riesgos laborales disponible de forma individual y pública en la Intranet, lo que garantiza el acceso igualitario a la información preventiva.
- La formación periódica en PRL es recibida por toda la plantilla, lo que fortalece el conocimiento y la cultura preventiva general.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Existencia de un código ético con enfoque en violencia de género

- **GEOPANNEL** cuenta con un código ético y de conducta que incluye expresamente el rechazo a la violencia de género y el apoyo a las víctimas.
- Esto refleja un compromiso corporativo positivo con la erradicación de esta violencia y con la construcción de un entorno laboral seguro y respetuoso.

Compromiso con la privacidad de la víctima

- Se garantiza la confidencialidad en el tratamiento de casos de violencia de género, lo que es fundamental para proteger a las víctimas y fomentar que puedan comunicar su situación sin temor a represalias o estigmatización.

9. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

CONDICIONES GENERALES: INFORMACIÓN BÁSICA CUALITATIVA DE LA ORGANIZACIÓN

Objetivo 1: Reforzar el conocimiento y la capacidad de actuación del personal en materia de igualdad y no discriminación.

ACCIÓN	INDICADOR	PLAZO	PRIORIZACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
Realizar campañas internas de sensibilización en materia de igualdad y no discriminación (cartelería, charlas, píldoras formativas en Intranet, etc.).	Número de campañas de sensibilización realizadas (mínimo una campaña anual)	Anual	Media	Tiempo de dedicación del personal

Objetivo 2: Mejorar el diagnóstico y seguimiento de la igualdad de oportunidades mediante información detallada.

ACCIÓN	INDICADOR	PLAZO	PRIORIZACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
Integrar la variable sexo en todos los informes de recursos humanos (selecciones, promociones, formación, etc.)	Número de indicadores y variables establecidas desagregadas por sexo	Anual	Alta	Software de gestión de RRHH, personal técnico de datos, formación en perspectiva de género
Elaboración de informes anuales de igualdad desagregados por sexo y evolución de indicadores clave.	Número de informes realizados de forma anual. Número de informes extraordinarios establecidos.	Anual	Alta	Equipo de análisis de datos, herramientas de visualización, base de datos actualizada, consultoría externa si aplica
Implementación de un sistema de seguimiento de brechas a través del establecimiento de alertas para detectar posibles desigualdades.	Número de alertas y brechas establecidas (desviaciones de los valores esperados de los indicadores)	Anual	Media	Plataforma de monitoreo, algoritmos de alerta, equipo de seguimiento, sesiones de evaluación

Objetivo 3: Crear una estructura formal que garantice la implementación y seguimiento de la igualdad.

ACCIÓN	INDICADOR	PLAZO	PRIORIZACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
Creación de una comisión de seguimiento en materia de igualdad paritario y con formación que supervise el plan de igualdad.	Personas integrantes de la comisión de seguimiento	2025	Alta	Recursos humanos internos, formación especializada en igualdad, tiempo asignado en la jornada laboral
Nombrar un responsable en materia de igualdad	Nombramiento de la persona responsable en materia de igualdad	2025	Alta	Resolución de dirección, tiempo de dedicación asignado, formación específica si es necesario

Realizar reuniones periódicas semestrales para el seguimiento del plan de igualdad	Reuniones realizadas en tiempo y plazo	2 reuniones anuales	Media	Agenda de trabajo, disponibilidad de los miembros, recursos para convocatorias y actas
--	--	---------------------	-------	--

Objetivo 4: Alinear todos los documentos y procesos organizativos con los principios de igualdad.

ACCIÓN	INDICADOR	PLAZO	PRIORIZACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
Crear un protocolo de igualdad con proveedores: realizar un análisis a largo plazo de la posibilidad de incluir cláusulas sobre igualdad y diversidad en contratos con proveedores/subcontratas.	Cláusulas de igualdad establecidas a proveedores y la eficacia de dichas cláusulas	2026	Media	Asesoría jurídica, revisión de contratos actuales, benchmarking con otras entidades, formación en compras responsables

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Objetivo 5: Medir el impacto de las acciones establecidas en materia de igualdad y garantizar la mejora continua.

ACCIÓN	INDICADOR	PLAZO	PRIORIZACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
Establecer indicadores de paridad por área, nivel, antigüedad, etc.	Indicadores en materia de igualdad	Anual	Alta	Sistema de gestión de personal, analistas de datos, formación en igualdad, colaboración con departamentos
Publicar un informe anual en materia de condiciones laborales para poder determinar e identificar desigualdades en materia de igualdad.	Informes anuales de clasificación profesional realizados.	Anual	Alta	Equipo de RRHH y análisis, software de análisis estadístico, tiempo de dedicación anual para su elaboración

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo 6: Corregir la baja incorporación femenina, especialmente en producción y aumentar el acceso de mujeres a departamentos técnicos.

ACCIÓN	INDICADOR	PLAZO	PRIORIZACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
Establecer un procedimiento de contratación con enfoque de género y revisar el procedimiento una vez utilizado y si se detectan deficiencias.	Mínimo una revisión anual	Anual	Alta	Manual de contratación, personal de RRHH formado en igualdad, espacio para revisión periódica
Diseñar campañas activas para atraer candidaturas femeninas a puestos masculinizados a través de mensajes en la publicación de ofertas	Número de campañas realizadas para atraer candidaturas femeninas	1 vez cada 6 meses	Alta	Equipo de comunicación, presupuesto de campañas, lenguaje inclusivo en ofertas
Incorporar la variable sexo en los datos de proceso de selección para medir el impacto y detectar brechas en la selección de personal	Número de candidaturas recibidas	1 vez cada 6 meses	Alta	Base de datos de candidatos/as, software de reclutamiento, seguimiento estadístico por sexo
Seguimiento anual de las contrataciones para evaluar el avance hacia la paridad	Número de personas contratadas	1 vez cada 6 meses	Alta	Sistema de seguimiento de contrataciones, informes periódicos, indicadores por sexo
Implementar entrevistas de salida estandarizadas para bajas voluntarias y así recoger las causas de desvinculación y detectar sesgos	Número de bajas voluntarias y sus causas	1 vez cada 6 meses	Media	Formulario de entrevistas de salida, RRHH capacitado para entrevistas, base de datos de causas

FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Objetivo 7: Incluir el enfoque de género en los procesos y planes formativos y establece horarios y accesibilidad a la hora de planificar las formaciones.

ACCIÓN	INDICADOR	PLAZO	PRIORIZACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
Introducir formaciones de igualdad sistemáticamente en los planes de formación	Número de formaciones en materia de igualdad realizadas	Anual	Alta	Inclusión en el plan anual de formación, colaboración con especialistas en igualdad, presupuesto asignado
Garantizar el acceso a formación en horario laboral especialmente para colectivos con cargas de cuidado y así favorecer la conciliación e igualdad de oportunidades	Número de formaciones realizadas en horario laboral	1 vez cada 6 meses	Alta	Coordinación de horarios con responsables, espacios formativos accesibles, sensibilización a mandos intermedios
Formalizar las compensaciones por formación fuera del horario laboral para evitar barreras indirectas a la participación	Compensaciones (€)	1 vez cada 6 meses	Media	Políticas internas de compensación, presupuesto específico, comunicación clara al personal

CONDICIONES DE TRABAJO

Objetivo 8: Evitar en la medida de lo posible que solo las mujeres asuman medidas de conciliación.

ACCIÓN	INDICADOR	PLAZO	PRIORIZACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
Establecimiento de una guía en materia de conciliación que incluya las medidas de conciliación disponibles en la organización	Número de medidas de conciliación establecidas y seguimiento de las mismas	1 vez cada 6 meses	Alta	Departamento de RRHH, revisión de normativa interna, diseño accesible de la guía, comunicación interna

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

Objetivo 9: Disponer de datos reales para diseñar medidas proactivas.

ACCIÓN	INDICADOR	PLAZO	PRIORIZACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
Incorporar una sección confidencial y voluntaria en la ficha de personal con responsabilidades familiares en factorial	Necesidades reales de conciliación detectadas	1 vez cada 6 meses	Alta	Coordinación con el software Factorial, garantía de confidencialidad, comunicación clara y voluntaria, soporte de RRHH

FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Objetivo 10: Garantizar, sensibilizar, fomentar y mantener el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

ACCIÓN	INDICADOR	PLAZO	PRIORIZACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
Garantizar un cauce confidencial y seguro de comunicación a través de la formalización y comunicación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Cauces confidenciales establecidos	Anual	Alta	Protocolo formalizado, buzones físicos/virtuales, herramientas seguras de comunicación
Formación básica anual para toda la plantilla en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo	Número de horas de formación impartidas % de personas formadas en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo	1 vez cada 6 meses	Alta	Formadores especializados, materiales didácticos, tiempo dedicado dentro de la jornada
Difusión en intranet, carteles y comunicaciones internas, recordatorios del protocolo y canal e inclusión del tema en comunicación corporativa	% de personas que conocen el protocolo	1 vez cada 6 meses	Alta	Departamento de comunicación interna, diseño gráfico, espacios visibles y acceso digital
Revisión anual conforme a normativa y buenas prácticas, verificación de accesibilidad y comprensión del documento	Informe de revisión	1 vez cada 6 meses	Alta	Revisión jurídica, validación por comisión de igualdad, herramientas de accesibilidad
Realizar seguimiento de los casos actuales	Denuncias recibidas y gestionadas	1 vez cada 6 meses	Alta	Comité de seguimiento, registro confidencial de casos, personal capacitado en gestión de conflictos
Capacitación inmediata a líderes sobre prevención, detección y manejo del acoso	Número de formaciones a líderes	1 vez cada 6 meses	Alta	Talleres específicos, agenda priorizada para líderes, expertos externos si es necesario
Establecimiento de medidas cautelares si los presuntos acosadores tienen contacto con las víctimas	Número de medidas cautelares implantadas	Cuando se aperturen protocolos	Alta	Procedimiento claro de actuación, asesoría legal, coordinación con dirección y RRHH

SALUD LABORAL

Objetivo 11: Detectar posibles diferencias en la exposición a riesgos según el sexo y asegurar que las instalaciones respondan a las necesidades reales de mujeres y hombres.

ACCIÓN	INDICADOR	PLAZO	PRIORIZACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
Incorporar análisis de riesgos ergonómicos, organizativos y psicosociales diferenciados por sexo y evaluar si existen condiciones de trabajo que impacten de forma desigual	Condiciones de trabajo que impacten de forma desigual	Cuando se realice el estudio	Alta	Equipo de prevención de riesgos laborales, expertos en igualdad, metodología de evaluación diferenciada por sexo
Recoger sugerencias o incidencias	Sugerencias/incidencias	1 vez cada 6 meses	Media	Canales de comunicación abiertos, buzón de sugerencias, equipo de RRHH para seguimiento

COMUNICACIÓN

Objetivo 12: Establecer criterios claros para el uso del lenguaje inclusivo y la imagen no sexista y visibilizar el compromiso con la igualdad y fomentar la cultura inclusiva.

ACCIÓN	INDICADOR	PLAZO	PRIORIZACIÓN	MEDIOS Y RECURSOS
Crear y aprobar un manual o guía para la comunicación interna y externa y definir pautas para el uso del lenguaje inclusivo y la selección de imágenes	Guía realizada y elaborada	2026	Media	Equipo de comunicación, expertos en lenguaje inclusivo, tiempo para redacción y validación, presupuesto para diseño
Publicar regularmente artículos, noticias y campañas sobre igualdad en internet, web y tablones. Difundir fechas relevantes como el 8M, 25N, entre otras	Publicación de campañas	1 vez cada 6 meses	Media	Departamento de comunicación, diseñadores gráficos, plataformas digitales internas y externas

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de Igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente al deber previsto para el empresario en el artículo 47 de la mencionada norma y en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar del Plan de Igualdad y de la consecución de sus objetivos a la representación legal de las personas que trabajan en la empresa; de la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, e igualmente de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para lo cual es necesario incluir datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y, en su caso, sobre las medidas que se adoptaran para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de establecerse un plan de igualdad, y sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y la evaluación considerada en el Plan de Igualdad de **GEOPANNEL** permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes ÁREAS de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan a flexibilidad necesaria para su éxito.

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

10.1. CANAL DE COMUNICACIÓN DE DENUNCIAS DE IGUALDAD

Los canales de comunicación habituales utilizados en la organización serán utilizados para informar a todas las personas trabajadoras de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de su finalidad y objetivos, así como de las acciones contempladas en el mismo.

Además, cualquier persona de la organización podrá comunicar cualquier sugerencia, consulta o denuncia en materia de igualdad a la empresa a través de los canales habituales de comunicación.

Todas las sugerencias, consultas o denuncias serán tratadas por la Comisión de Igualdad, bien en las reuniones comunes o través de reuniones extraordinarias segundo corresponda. En cualquiera caso, con una denuncia se convocará una reunión extraordinaria para establecer la sistemática a según el tipo de denuncia de la que se trate.

10.2. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para estos efectos, la **Comisión de Seguimiento** asume a las funciones de Seguimiento y Evaluación del Plan de igualdad, con la misión fundamental de seguimiento y evaluación del Plan, y con capacidad para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

10.3. COMPOSICIÓN

La composición será paritaria entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Los miembros de la **Comisión de Seguimiento** serán las personas firmantes de la aprobación del Plan de Igualdad.

10.4. FUNCIONES

La Comisión **de Seguimiento** tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Ser informada de la implantación de medidas acordadas pudiendo colaborar en su diseño cuando así se prevea en el propio Plan o se acuerde entre las partes, con facultades deliberativas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Recibir los informes que la Dirección de la Empresa debe elaborar en cumplimiento del Plan de Igualdad, así como elaborar un informe anual que reflejará el estado y avances respecto el cumplimiento de los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

- ✓ Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las acordadas no alcanzase los objetivos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- ✓ La Comisión de Igualdad realizará funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria del dicho órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras.

A. Atribuciones generales de la Comisión de Seguimiento

- Interpretación del presente Plan de Igualdad
- Seguimiento de la aplicación
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad. En estos casos será perceptiva la intervención del Comité, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente.
- Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Plan habían atribuido al Comité, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de estos en los plazos marcados en el Plan.

B. Atribuciones específicas de la Comisión de Seguimiento

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las ÁREAS y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan tuvo en el ámbito de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades del equipo y, por último, de la eficiencia del Plan.
- Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:
 - ✓ Los Resultados obtenidos con la ejecución del Plan
 - ✓ El grado de ejecución de las acciones,
 - ✓ Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento,
 - ✓ Identificación de posibles acciones futuras.

Los responsables de las acciones serán las impulsoras de las mismas, dispondrán información de dicha acción en cada momento y trasladan la información en el panel de indicadores y seguimiento de acciones (Excel), que se encuentra anexada en el presente Plan. Es necesario que la representación legal de las personas trabajadoras esté en todo momento informada sobre el contenido, ejecución y consecución de los objetivos del plan. También la plantilla estará informada del proceso.

Habida cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación parcial a los dos años desde la entrada en vigor del mismo y una evaluación final cuando transcurran los cuatro años desde su firma. Tanto en la evaluación parcial como en la evaluación final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:

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

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la **Comisión de Seguimiento** será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desglosada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Basándose en la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

La revisión conlleva a modificación del diagnóstico si procede, así como a las medidas del plan.

10.5. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

La Comisión se reunirá de manera periódica cada **tres meses**, con carácter común pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes después de comunicación escrita a efecto indicando los puntos a tratar en orden de día.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

10.6. MEDIOS.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la **Comisión de Seguimiento** a empresa se compromete a facilitar los medios precisos, en especial:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportación de la información estadística, desglose por sexos y puestos de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la **Comisión de Seguimiento** y las de preparación de esta, que serán como máximo iguales a las de reunión, computarán como tiempo de trabajo.

La Agente de Igualdad, en cumplimiento de las medidas establecidas en el Plan, será quien facilite los medios idóneos, con el fin de posibilitar un trabajo eficaz de la Comisión, así como la coordinación y comunicación entre las partes.

**10.7. REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y
RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS DEL PLAN DE IGUALDAD QUE PUDIERAN SURGIR
EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN**

En función de las conclusiones que se saquen del seguimiento, será necesario revisar el plan y sus objetivos para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de lado si es necesario alguna de las acciones; esto se realiza cuando se considera que la ejecución de la acción no está resultando. La revisión es necesaria en las siguientes circunstancias:

- a) Cuando exista una Inspección de Trabajo y se considere no adecuado el plan.
- b) Cuando la forma jurídica de la empresa sufra alguna modificación.
- c) Cualquier modificación sustancial de la plantilla, métodos de trabajo, organización, sistemas retributivos, convenio...
- d) Cuando exista una resolución judicial que condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine falta de adecuación del plan.