

II PLAN DE IGUALDAD

CALZADOS GAIMO S.A

GAIMO

ÍNDICE

Contenido

1	INTRODUCCIÓN	3
2	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	5
3	ÁMBITO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	5
4	CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	6
5	RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	7
6	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	9
7	MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	10
8	SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA	16
9	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	16
10	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	17

1 INTRODUCCIÓN

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres constituye un principio fundamental para el desarrollo de una sociedad justa, equitativa y sostenible. En este marco, las empresas y organizaciones tienen un papel clave como agentes de cambio para fomentar prácticas inclusivas y garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el entorno laboral.

Este Plan de Igualdad de Calzados Gaimo S.A. se presenta como una herramienta estratégica diseñada para alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Se enmarca en el cumplimiento de la normativa vigente, como la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y tiene en cuenta lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

El objeto del plan de igualdad es establecer un conjunto ordenado de medidas que se adoptan tras la realización del diagnóstico y cuya realización pueda ser verificable para comprobar que el cumplimiento de los objetivos para los cuales se plantearon.

A continuación, se recoge una ficha con los datos de la empresa:

CALZADOS GAIMO, S.A. es una empresa dedicada a la producción y distribución de calzado, con sede en Arnedo (La Rioja). Fue constituida en el año 1980 con el objetivo principal de fabricar calzado de señora, ampliando posteriormente su actividad a las líneas de caballero y niño, aunque en menor proporción.

La compañía forma parte del consolidado tejido empresarial del sector del calzado en la comarca de Arnedo, una zona con una importante tradición zapatera que concentra un elevado número de empresas dedicadas a esta actividad y que genera un notable impacto en el empleo local.

El origen de la empresa se remonta al año 1978, cuando su fundador, José Luis Iturriaga, inició la actividad en el municipio. Desde entonces, CALZADOS GAIMO, S.A. ha experimentado un crecimiento sostenido, impulsado por la innovación, la calidad del producto y la diversificación de mercados.

La empresa dispone de la marca registrada GAIMO, especializada en colecciones de calzado con base de yute natural, reconocidas por su diseño artesanal, su confort y su compromiso con la sostenibilidad. Los productos de la marca GAIMO cuentan con una amplia presencia tanto en el mercado nacional como en el internacional, exportando a países como Japón, Estados Unidos, Sudáfrica y diversos países de la Unión Europea.

Actualmente, CALZADOS GAIMO, S.A. mantiene su compromiso con la innovación continua, la responsabilidad social corporativa y la generación de empleo estable y de calidad, contribuyendo al desarrollo económico y social de la comarca y reforzando su posición como empresa de referencia en el sector del calzado español.

DATOS DE LA EMPRESA	
Nombre de la empresa	CALZADOS GAIMO S.A.
Domicilio fiscal (Razón social y domicilio social)	CARRETERA DE PRÉJANO, 56. ARNEDO (LA RIOJA)
CIF	A26018317

DATOS DE LA EMPRESA	
Convenio(s) colectivo(s) de aplicación	Convenio Colectivo Estatal de la industria del Calzado (código 9900080511981)
web corporativa	www.gaimo.com
Forma jurídica	Sociedad Anónima
Año de constitución	1980
APODERADO	
Nombre	JOSE LUIS ITURRIAGA
Cargo	GERENTE
Teléfono	
e-mail	
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	Alicia Iturriaga Velasco
Cargo	Directora Administración
Telf.	
e-mail	
ACTIVIDAD	
Sector actividad	Fabricación en serie calzado (excepto el de caucho y madera)
CNAE	1520
Descripción de la actividad	Fabricación en serie calzado (excepto el de caucho y madera)
Dispersión geográfica	LA RIOJA
Ámbito de actuación	INTERNACIONAL
DIMENSIÓN	
Personas trabajadoras	Mujeres:40 Hombres: 30 Total: 70
Centros de trabajo	1
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS	
Dispone de departamento de personal	NO
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Curso de CÓMO GESTIONAR EL CONFLICTO Y EL ACOSO EN EL TRABAJO. TEÓRICO-PRÁCTICO
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres: 2 Hombres: 2 Total: 4
Comisión negociadora del Plan de Igualdad: Se constituyó con fecha 17 de febrero de 2023	La comisión quedó constituida por las siguientes personas: Por la parte empresarial: - Alicia Iturriaga Velasco (Directora de Administración) - Miguel Herrero Ochoa (Director RRHH)

DATOS DE LA EMPRESA	
	Por la parte de las personas trabajadoras: - Manuel Garrido Fernández (CCOO) - Ana Galán Varea (UGT)

2 DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Al aproximarse la finalización del periodo de vigencia del plan anterior que fue suscrito el 29 de septiembre de 2021 se iniciaron los trámites de negociación del nuevo plan de igualdad, mediante la constitución de una comisión negociadora paritaria en la empresa-con representación de las personas trabajadoras. De esta forma, el 12 de septiembre de 2025 se constituyó dicha comisión con la participación de dos personas por la parte empresarial y dos personas por la parte social integrada por representantes legales de las personas trabajadoras válidamente elegidos conforme a la normativa vigente.

La comisión quedó constituida por las siguientes personas:

Por parte empresarial:

- Alicia Iturriaga Velasco (Directora de Administración)
- Miguel Herrero Ochoa (Director RRHH)

Por parte social

- Manuel Garrido Fernández (CCOO)
- Ana Galán Varea (UGT)

3 ÁMBITO DEL PLAN DE IGUALDAD.

Ámbito territorial

El plan de igualdad se extiende a toda la empresa, cuyo centro de trabajo se encuentra situado en Carretera de Préjano 56 Arnedo (La Rioja), adoptando medidas en relación con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres integradas en su sistema general de gestión.

Ámbito funcional

El análisis se extiende a todos puestos y niveles jerárquicos de la empresa y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo, si las hubiera, a aquellas personas que aun no teniendo una relación laboral prestan sus servicios en la empresa. Para todos ellos se han tratado datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

Ámbito temporal

El periodo de vigencia dispuesto para este plan de igualdad es de cuatro años a partir de su firma, de acuerdo con el art. 9.1 del Real Decreto 901/2020.

En caso de requerimiento o necesidad, el plan de igualdad podrá ser modificado con el fin de adecuarse a la realidad de la empresa y la evolución de la aplicación de las medidas de acción

propuestas en él. Cualquier cambio se someterá a aprobación por parte de la comisión negociadora.

4 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Para la elaboración del diagnóstico se han seguido distintas etapas:

- Recogida de información: Solicitud de la información (datos cualitativos y cuantitativos) necesaria de acuerdo con los puntos a tratar en el diagnóstico. Esta recogida se realizó durante el tercer trimestre de 2025.
- El informe de diagnóstico fue aprobado en reunión de la comisión negociadora el 11 de noviembre de 2025.

Las conclusiones de dicho informe son las que se recogen a continuación:

- En el año 2024 han trabajado un total de 70 personas en la empresa, de las cuales el 57,14 % son mujeres y el 42,86 % son hombres. La empresa presenta, por tanto, una plantilla equilibrada por razón de sexo, sin existir una infrarrepresentación significativa de ninguno de los géneros. La brecha global de género es del 14,29 %, lo que refleja una distribución relativamente paritaria entre hombres y mujeres.
- Las mujeres predominan en los grupos de 40 a 60 años, reflejando trayectorias laborales estables y mayor permanencia. En los grupos más jóvenes (18–40 años) se mantiene una distribución equilibrada, lo que evidencia que los procesos de incorporación no presentan sesgos de género.
- El contrato indefinido a tiempo completo es la modalidad más común (código 100), con presencia casi igualitaria de mujeres (56,1 %) y hombres (43,9 %). En conjunto, la estabilidad laboral es alta y equitativa, sin evidencias de discriminación por sexo.
- El grupo mayoritario (más de 10 años de antigüedad) está formado principalmente por mujeres (63,9 %), lo que confirma su consolidación en la empresa. Las diferencias en otros tramos son leves y alternas, reflejando una trayectoria histórica equilibrada entre ambos sexos.
- Segregación horizontal leve:
 - Mujeres: mayor presencia en puestos técnicos y administrativos (Jefe SECC/CYV, Patronista, Auxiliar Administrativo, Ayudante Especialista N2, Oficiales).
 - Hombres: mayoría en puestos operativos y de supervisión (Encargado SC, Cronometrador, Peón).
- La selección se realiza principalmente a través de referencias internas y entrevistas personales, dirigidas por el Gerente, la Directora de Administración y el Director de RRHH. Los criterios de selección y promoción no están formalizados por escrito, lo que puede generar desigualdades indirectas.
- La empresa ofrece formación puntual, principalmente en Prevención de Riesgos Laborales, gestión de conflictos y prevención de incendios. No existe un plan de formación planificado ni con enfoque de igualdad, lo que limita el desarrollo profesional

equitativo. Se recomienda definir un plan formativo anual con seguimiento y registro desagregado por sexo.

- En el registro retributivo, la brecha salarial global es prácticamente nula en el salario base, pero aparecen diferencias importantes en los complementos salariales. Las brechas más notables se concentran en puestos de responsabilidad:
 - En la agrupación Jefe de Sección (mayoritariamente mujeres) frente a Encargado S.C (mayoritariamente hombres), las brechas son muy superiores, llegando a superar el 90 % en algunos casos, a favor de las mujeres.
 - Estas diferencias exceden el rango asumible según la valoración objetiva de los puestos.
- En los niveles operativos (peones, oficiales y ayudantes), las brechas se mantienen dentro de márgenes aceptables y coherentes con el valor del puesto.
- La valoración realizada con la herramienta oficial del Instituto de las Mujeres, muestra que la relación entre complejidad del puesto y retribución es generalmente coherente. Sin embargo, los complementos salariales generan dispersión, provocando desigualdades retributivas no justificadas por la valoración técnica.
- Jornada de 40 horas semanales en horario partido (8:00–13:00 / 15:00–18:00) y horario intensivo en verano.
- La empresa fomenta la conciliación: permite reducciones de jornada por cuidado de hijos y adapta horarios en casos justificados.
- La empresa dispone de protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo, un Código de Conducta y un protocolo de desconexión digital.

5 RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

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

Esta auditoría retributiva tiene la vigencia del plan de igualdad, sin perjuicio de las medidas complementarias que pueda adoptar la empresa para mejorar su política retributiva a partir de la evolución de la empresa y del sector o cualquier cambio derivado de la normativa aplicable.

Durante la realización del diagnóstico se analizaron todos los puntos necesarios para realizar la auditoría retributiva, haciendo hincapié en el registro retributivo y la valoración de puestos de trabajo.

En el **registro retributivo** se estudió la información disponible en la empresa y según establece la normativa vigente, desglosando todos los conceptos salariales según salario base, complementos salariales y retribuciones extrasalariales y analizando el valor de la media y

mediana en cada uno de los casos. Las conclusiones que se obtuvieron como puntos a tener en cuenta fueron:

- A nivel global, la brecha total es reducida (-7 % en promedio y 2% en mediana), lo que sugiere una situación relativamente equilibrada.
- Del análisis por grupos de cotización:
 - El grupo 3 (Jefes y Taller), presenta las mayores brechas negativas (-62 % en promedio y -169% en mediana). Esta diferencia se explica porque dicho grupo integra las dos categorías de mayor responsabilidad de la empresa. En este caso, tres de las cuatro mujeres adscritas al grupo pertenecen a la categoría superior (Jefe/a de Compras y Ventas con grupo profesional 1), a diferencia de las otras cinco personas trabajadoras. Como consecuencia, los complementos asociados a dichas categorías presentan una mayor dispersión y un impacto más elevado en la brecha retributiva total de este colectivo.
 - El grupo 5 (Oficiales Administrativos), presentan las mayores brechas positivas (29 % en promedio y 41 % en mediana). Esto es debido a que el único hombre adscrito al grupo pertenece a una categoría mayor (Oficial 1ª) que dos de las tres mujeres (Oficial 2ª), lo que incrementa la brecha retributiva total de este colectivo
- Y del análisis por tipo de contrato:
 - El contrato 100 y 189 representan las brechas (por complementos salariales en promedio) más importantes de este colectivo (-34,77 % para el tipo de contrato 100 y -42,31 % para el tipo de contrato 189). Al igual que en el análisis anterior, esto se explica debido a la presencia de mujeres en puestos de mayor responsabilidad, cuyas retribuciones incluyen complementos más elevados

Las diferencias por grupo de cotización y por tipo de contrato son debidas a que incluyen puestos diferentes dentro de estas agrupaciones que generan brechas.

- Por puestos de trabajo se observa:
 - Los Jefes de Sección presentan las mayores brechas negativas (-61 % en promedio y -58 % en mediana). Esto se explica debido a que el único hombre de este grupo pertenece a una categoría menor (Jefe de sección frente a Jefas de CYV) que el resto de las personas trabajadoras adscritas a este puesto, lo que se ve reflejado en los complementos salariales.
 - Los Oficiales Administrativos presentan las mayores brechas positivas (29 % en promedio y 41 % en mediana). La razón es coincidente con lo expuesto anteriormente en el grupo 5 de cotización que es en el que están estos puestos

En resumen, la empresa presenta una estructura salarial equilibrada en los niveles operativos, pero desequilibrios notables en los puestos de mayor responsabilidad o administrativos. La principal fuente de desigualdad proviene de los complementos salariales, no tanto del salario base.

La **valoración de puestos** se ha realizado con la herramienta elaborada en abril de 2022 por una mesa técnica de diálogo social en la que han participado las organizaciones sindicales CCOO y

UGT y patronales CEOE y CEPYME, así como el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

La herramienta plantea dos agrupaciones de puestos por valores similares (trabajo de igual valor):

- Agrupación 2: Auxiliar Administrativo y Ayudante Especialista N2. Se ha analizado la brecha existente entre las mujeres del puesto de Auxiliar Administrativo y los hombres del de Ayudante Especialista N2. Lo que se observa en el análisis de esta agrupación, es que la brecha de complementos (en la mediana) es superior a favor de los hombres que ocupan el puesto de Ayudante Especialista N2, lo que incrementa la brecha total de esta agrupación (16 % en el total). En promedio, los valores de la brecha resultan negativos.
- Agrupación 5: Jefe de Sección / CyV y Encargado. Se ha analizado la brecha existente entre las mujeres del puesto de Jefe de Sección / CyV y los hombres del de Encargado. Lo que se puede observar en el análisis es que las brechas tanto en salario base, como en complementos son muy superiores a favor de las mujeres que ocupan los puestos de Jefe SECC/CYV.

De análisis realizado se aprecia que los complementos salariales generan dispersión, provocando desigualdades retributivas no justificadas por la valoración técnica del puesto de trabajo.

En los siguientes apartados relativos a medidas a desarrollar, se incluirá también un apartado relativo al plan de actuación para la corrección de los aspectos vistos en la auditoría.

6 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos generales que se establecen para este plan de igualdad son:

- Reforzar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
- Establecer la perspectiva de género como variable de análisis en sus procesos de selección, contratación, promoción profesional, formación y demás condiciones laborales.
- Garantizar la igualdad retributiva por puestos de igual valor.
- Fomentar una cultura de igualdad en la empresa a todos los niveles y en todas las áreas de la empresa.
- Prevenir y actuar ante posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo mediante la implantación del protocolo establecido.

Estos objetivos constituyen una referencia cualitativa a tener en cuenta para la elaboración de las medidas que se describen en el apartado siguiente. En él, se recogen dentro de cada área de actuación establecida, objetivos específicos valorables a partir de indicadores definidos, medidas concretas a llevar a cabo, así como los plazos previstos para su realización y sus responsables.

Estas actuaciones se han agrupado en este plan por áreas para realizar una mejor estructuración de este. Son:

- Área de selección y contratación.
- Área de formación.
- Área de comunicación y sensibilización.
- Área de condiciones de trabajo (incluida retribución).
- Área de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Área de prevención de acoso por razón de sexo.

7 MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

En este segundo plan de igualdad de Calzados Gaimo S.A. se plantean una serie de acciones para conseguir los objetivos específicos planteados en las diferentes áreas de gestión establecidas. Se relacionan a continuación las medidas concretas acordadas en la negociación del plan de igualdad y que vienen a ampliar la política de igualdad de oportunidades que aplica la empresa habitualmente y que ha sido analizada en el diagnóstico de situación de este plan de igualdad.

Se identifica dentro de cada área, en primer lugar, el proceso de gestión de la empresa afectado y el objetivo específico. A continuación, se detalla la medida concreta a realizar, el indicador que va a permitir valorar su cumplimiento (incluida la periodicidad de su medición), el responsable de llevarla a cabo y el plazo, que marca su prioridad. Las más prioritarias se realizan el primer año o desde el primer año, mientras que después están las que se desarrollan a partir del segundo año.

Tras la descripción de la medida se deja constancia entre paréntesis del tipo de acción que es en función de si:

- Corrigen desigualdades detectadas en el diagnóstico. (**Medidas correctoras**).
- Previenen desigualdades futuras. (**Medidas preventivas**).
- Mejoran la gobernanza asegurando que el plan funciona y se evalúa. Son medidas relativas al ámbito organizativo. (**Medidas de gobernanza y gestión**).
- Son acciones positivas que favorecen al sexo infrarrepresentado cuando hay igualdad de méritos. (**Medidas de acción positiva**).
- Buscan cambiar comportamientos y clima laboral y van encaminadas a lograr un mayor compromiso con la igualdad. (**Medidas de sensibilización y cultura**).

ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
PROCESO DE SELECCIÓN	Objetivo específico: Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades y promover una presencia lo más equilibrada posible entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.		
MEDIDA	INDICADORES (<i>Periodicidad medida</i>)	RESPONSABLE	PLAZO
Implantar y mantener la buena práctica de publicitar las ofertas de empleo (internas y externas), con el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades e incluir menciones explícitas a políticas de conciliación. (Sensibilización y cultura).	Nº de ofertas publicadas. Inclusión en todas del compromiso con la igualdad. <i>Anual</i>	Equipo de selección de personal	Desde el primer año
Redactar las ofertas utilizando un lenguaje no sexista , eliminando términos que puedan tener connotaciones ligadas a estereotipos de género y resaltando el compromiso con la igualdad. (Preventiva)	Empleo adecuado de lenguaje no sexista en las ofertas o documentos relacionados con la selección. Se contabilizarán los casos en que no se dé así. Se espera que tienda a cero. <i>Anual</i>	Equipo de selección de personal	Desde el primer año
Evaluación de las ratios de contratación por sexo: Realizar un seguimiento regular para identificar posibles desequilibrios y diseñar acciones correctivas. (Preventiva)	Brechas actuales por puesto. Índices de mejora. Porcentaje mínimo de contratación femenina será aquel que haga que la brecha disminuya. <i>Anual</i>	Comisión de Seguimiento	Desde el primer año
Realizar entrevistas con las personas que causan baja voluntaria en la empresa para conocer el motivo de su marcha. Utilización de conclusiones para mejorar el proceso de selección. (Preventiva)	Nº de entrevistas realizadas entre el número de bajas voluntarias y motivo de cada una. <i>Anual</i>	Equipo de selección de personal	Desde el primer año

PROCESO CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Objetivo específico: Garantizar que las decisiones relacionadas con cambios de contrato, promociones y desarrollo profesional se basen únicamente en el mérito y las competencias, eliminando cualquier tipo de barrera por razón de sexo.		
MEDIDA	INDICADORES (Periodicidad medida)	RESPONSABLE	PLAZO
Realización de un seguimiento anual por puestos de las promociones y reclasificaciones profesionales desagregadas por sexo , indicando puesto de origen y de destino, tipo de contrato y jornada. Se busca asegurar un número o porcentaje equilibrado de promociones entre ambos sexos. (Gobernanza y Gestión)	Nº de mujeres y hombres promocionados por puesto de origen y destino según tipo de contrato y jornada. <i>Anual</i>	Comisión de Seguimiento	Desde el primer año
Fijar criterios para las promociones (puestos a los que afecta, criterios objetivos a tener en cuenta, persona(s) que toman las decisiones, etc). (Correctora)	Elaboración de un protocolo base sobre esta materia y la política seguida por la empresa en el que se detalle los requisitos a través de formación, experiencia y competencias para ocupar el puesto, así como los baremos empleados para la valoración de candidaturas.	Gerencia y equipo de selección	Primer año
Priorización de la contratación y mejora de condiciones laborales del sexo infrarrepresentado en cada puesto si se producen nuevas oportunidades de contratación y/o mejora *. Aumento del porcentaje de mujeres en puestos de alta Dirección o en áreas técnicas masculinizadas. (Acción Positiva)	Nº de veces que se ha aplicado la acción positiva. Nº de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva. N.º de contratos mejorados por grupo de convenio y sexo. <i>Anual</i>	Gerencia y equipo de selección	Desde el primer año
* Medida de acción positiva: en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos o grupos profesionales en los que estén subrepresentadas.			

ÁREA DE FORMACIÓN	
PROCESO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	Objetivo específico: Garantizar a toda la plantilla, hombres y mujeres, el acceso a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del Plan de Igualdad y sus acciones y fomentando competencias inclusivas para eliminar las barreras de género en el desarrollo profesional.

MEDIDA	INDICADORES (Periodicidad medida)	RESPONSABLE	PLAZO
Formación a las personas que realizan la selección sobre igualdad y la identificación y eliminación de sesgos de género en la toma de decisiones, asegurando un número o porcentaje equilibrado de participantes por sexo. (Sensibilización y cultura).	Nº de personas formadas / Nº de personas del equipo de selección. Nº de horas de formación impartidas. Contenidos del curso. <i>Anual</i>	Responsable del plan de formación	Segundo año

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN			
PROCESO DE COMUNICACIÓN	Objetivo específico: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres. Fomentan una comunicación clara, inclusiva y efectiva, así como una sensibilización continua para integrar la igualdad en la cultura organizacional.		
MEDIDA	INDICADORES (Periodicidad medida)	RESPONSABLE	PLAZO
Difundir el plan de igualdad a toda la plantilla , incluida la información relativa a la persona designada como responsable en materia de igualdad de trato y oportunidades en la empresa. (Sensibilización y cultura).	N.º de comunicados enviados <i>Anual</i>	Dirección y Responsable de Comunicación	Primer año
Supervisar las comunicaciones de la empresa para garantizar el respeto a la imagen de las personas, sin estereotipos de género y con utilización de lenguaje no sexista. (Preventiva)	N.º de comunicaciones revisadas. Se hará un muestreo de tres tipos de comunicaciones. <i>Anual</i>	Gerencia y Responsable de Comunicación	Desde el primer año
Desarrollar y difundir entre toda la plantilla una guía de recomendaciones para el uso del lenguaje inclusivo y comunicación no sexista. (Sensibilización y cultura).	Documento realizado. Comunicación a toda la plantilla	Responsable de Comunicación	Segundo año
Realizar acciones de sensibilización sobre distintos temas mediante carteles, circulares u otras acciones necesarias. Incluirá, al menos, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género. Cada año se realizará sobre un tema diferente.	Campaña anual / N.º de acciones <i>Anual</i>	Responsable de comunicación y comisión de seguimiento	Desde el segundo año

(Sensibilización y cultura).			
------------------------------	--	--	--

ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO (Incluido retribución)			
PROCESO LABORAL. POLÍTICA RETRIBUTIVA	Objetivo específico: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor, así como unas condiciones de trabajo adecuadas y seguras.		
MEDIDA	INDICADORES (Periodicidad medida)	RESPONSABLE	PLAZO
Analizar el registro retributivo anual del año en vigor y compararlo con el del año anterior. Revisar los criterios de los complementos salariales para llevar a cabo política coherente en materia de retribución. (Correctora)	Nº de acciones realizadas para ir reduciendo paulatinamente la brecha. Anual	Gerencia junto con asesoría laboral	Desde el primer año
Reducir la brecha retributiva por trabajos de igual valor	Nº de acciones realizadas para ir reduciendo paulatinamente la brecha. Anual	Gerencia junto con asesoría laboral	Desde el primer año
Incluir la perspectiva de género en la prevención y análisis de riesgos laborales haciendo especial hincapié en riesgos como el estrés térmico, musculoesqueléticos, estrés laboral, psicosociales, exposición a químicos, etc. (Preventiva)	Nº de modificaciones realizadas en la evaluación de riesgos para Incluir la perspectiva de género en la prevención y análisis de riesgos laborales	Gerencia junto con el SPA	Segundo año
Recoger datos estadísticos desagregados por sexo sobre salud laboral (Gobernanza y gestión)	En el informe correspondientes se incluirá la variable del sexo al recoger y analizar los datos relativos a los riesgos laborales y psicosociales y a la siniestralidad y enfermedades profesionales.	Gerencia junto con el SPA	Desde el primer año

ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL			
PROCESO GESTIÓN LABORAL	Objetivo específico: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. Promover el bienestar de los empleados/as y su entorno familiar, sin comprometer el desarrollo profesional		
MEDIDA	INDICADORES (Periodicidad medida)	RESPONSABLE	PLAZO
Análisis del uso de medidas de conciliación por sexo.	Informe desagregado por sexo. Número de hombres que hacen uso de permisos de	Responsable de Igualdad	Desde el

Incrementar el número de hombres que hacen uso de permisos de corresponsabilidad o reducción de jornada (Preventiva)	corresponsabilidad o reducción de jornada <i>Anual</i>		primer año
Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos , retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales. (Preventiva)	Análisis del informe de en relación con el disfrute de permisos de conciliación. Informe de las personas que disfrutaron de permisos de conciliación que acceden a la promoción. <i>Anual</i>	Comisión de Seguimiento	Desde el primer año
Estudiar por parte de la empresa las medidas a implantar que mejoren la legislación . (Preventiva)	Nº de medidas planteadas / Nº de medidas implantadas <i>Anual</i>	Gerencia y Comisión de Seguimiento	Desde el segundo año

ÁREA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO			
IMPLANTACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL	Objetivo específico: Asegurar que las personas trabajadoras disfrutaran de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo acordado		
MEDIDA	INDICADORES (Periodicidad medida)	RESPONSABLE	PLAZO
Inclusión en la formación obligatoria sobre Prevención de Riesgos Laborales, un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de horas realizadas de este módulo	R. Formación	Desde el primer año
En el caso de que se dieran situaciones de mujeres que lo necesiten por una situación derivada de la violencia machista, la empresa valorará las actuaciones de ayuda a realizar al margen de la ayuda prestada por los Servicios Sociales de la Administración Pública.	Nº de situaciones valoradas	Gerencia y Comisión de Seguimiento	Desde el primer año

En cuanto a los recursos necesarios para la implantación de estas medidas, las personas designadas como responsables en el cuadro anterior dedicarán su tiempo para llevarlas a cabo

y contarán con los recursos materiales que sean necesarios para ello. Estos serán solicitados a la Dirección de la empresa e irán a cargo de las partidas correspondientes en el presupuesto de la empresa.

8 SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El seguimiento y evaluación del plan de igualdad se hará anualmente, si bien se tendrá en cuenta el calendario de medidas establecido a la hora de realizar las distintas actuaciones previstas en él. Lo llevará a cabo una comisión de seguimiento nombrada a tal efecto, que podrá acordar algún tipo de seguimiento extraordinario cuando sea necesario.

Durante el seguimiento del plan de igualdad se evaluarán las medidas que hayan tenido que ser ejecutadas en el periodo concreto que se está analizando. Este es un proceso que sirve para examinar sus progresos, establecer la viabilidad de los hitos planteados e identificar y anticipar las posibles mejoras. Para ello se estudiará:

- El estado de las medidas propuestas: Iniciado o no, nivel de implantación a partir de los indicadores propuestos y cumplimiento de plazos.
- La adecuación de la medida y de los indicadores propuestos en relación con los objetivos generales y específicos del plan.
- Posibles problemas de aplicación o desarrollo de las medidas del plan.
- Las medidas que no estén resultando eficaces.

A partir de este análisis se decidirá qué acciones conviene reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar y, por el contrario, en qué casos hay que añadir alguna.

Además de lo anterior, las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

9 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Esta comisión de seguimiento se reunirá una vez al año para realizar las funciones de seguimiento y evaluación especificadas en el apartado anterior. Además, se plantearán las reuniones extraordinarias que sean necesarias en el caso de que acontezcan situaciones relevantes vinculadas con la situación de igualdad en la empresa.

Como resultado se redactará un acta donde se recojan las conclusiones de lo tratado.

La comisión de seguimiento estará integrada por:

Por parte empresarial:

- Alicia Iturriaga Velasco (Directora de Administración)
- Miguel Herrero Ochoa (Director RRHH)

Por parte social

- Manuel Garrido Fernández (CCOO)

- Ana Galán Varea (UGT)

10 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Además de lo recogido en el apartado 8 acerca de las revisiones y la necesidad de modificar las medidas contenidas en el plan de igualdad, este deberá revisarse cuando concurren las circunstancias establecidas en el punto 2 del artículo 9 del Real Decreto 901/2020. Estas son:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6.
- 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 Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa 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.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad que resulten afectadas.

Si surgieran discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, las partes podrán acudir a los procedimientos y órganos establecidos para la solución autónoma de conflictos laborales.

El procedimiento para la modificación del plan de igualdad será el mismo que el establecido para su negociación y aprobación conforme a la normativa aplicable por quienes compongan la comisión de seguimiento y evaluación. Será en las reuniones de seguimiento y evaluación donde se valorará la modificación de medidas, objetivos, calendario y también sobre lo mencionado anteriormente acerca de la actualización o modificación del diagnóstico.

En Arnedo a 16 de febrero de 2026

Representación de la empresa:

Fdo: Alicia Iturriaga Velasco
DNI:

Fdo: Miguel Herrero Ochoa
DNI:

Representación de las personas trabajadoras:

Fdo: Manuel Garrido Fernández

DNI:

Fdo: - Ana Galán Varea

DNI: