



PLAN DE IGUALDAD 2024-2028 CMP SEALING SPAIN S.L.



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA 2

2. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD 3

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL..... 4

4. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD 4

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 18

6. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS 20

7. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES 65

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 70

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN..... 72

1. INTRODUCCIÓN Y PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico de aplicación universal reconocido en textos internacionales sobre derechos humanos. Está fundamentada en el principio de igualdad y hace referencia a la participación activa y equilibrada de todas las personas, independientemente de su sexo, en las diferentes áreas de la vida: pública y privada.

Pese a su reconocimiento formal, todavía siguen existiendo obstáculos presentes en nuestra sociedad, que impiden la plena participación e integración de las mujeres en todos los ámbitos. Uno de los resultados más evidentes es que mujeres y hombres no acceden, participan ni se benefician en condiciones de igualdad real en el mercado de trabajo.

El desarrollo de **planes específicos de igualdad** en todas las organizaciones y los procesos para la integración de la igualdad de oportunidades en las diferentes áreas de intervención es una de las estrategias que apunta la legislación en materia de igualdad y que está siendo adoptada por un buen número de empresas, que han decidido apostar por la transversalidad y la integración de los objetivos de igualdad en la gestión de sus políticas.

En este contexto, se enmarca el presente **Plan de Igualdad de CMP Sealing Spain S.L.**

CMP Automotive Group es un grupo empresarial que diseña y fabrica sistemas de antivibratorios, sistemas de estanqueidad, ensamblajes de módulos y compuestos plásticos para recubrimientos de cables para automoción. A partir de una larga experiencia y continuo desarrollo, suministran a los clientes las mejores soluciones funcionales, fiables y respetuosas con el medio ambiente para aplicaciones en cualquier parte del mundo estando presentes en Asia, América, Europa y África.

CULTURA DE LA EMPRESA

Misión

Nuestros productos se diseñan a partir de los requerimientos que el cliente nos hace llegar y que nosotros marcamos como objetivos primordiales para ofrecer soluciones eficientes y nuevas propuestas. Desde el inicio de la historia del grupo en 1967, transmitimos la ilusión y ganas de superación a todo nuestro grupo de trabajo, de modo que el desarrollo y fabricación de productos competitivos que aseguren la calidad y confort del usuario final sea una tarea gratificante. Con todo ello conseguimos nuestro objetivo a largo plazo, crecimiento y expansión de la mano de nuestros clientes manteniendo un desarrollo económico y social sostenible.

Visión

Alcanzar puesto relevante en el panel de proveedores de los distintos OEM y otros clientes por nuestra competitividad y capacidad de adaptación en cualquier localización.

Valores

Nuestra estrategia de expansión apoyada en sinergias con el grupo empresarial viene determinada por la satisfacción de nuestros clientes, acompañándolos en el viaje a nuevas localizaciones para la fabricación de plataformas globales. Gracias a esta diversificación, ofrecemos una integración multicultural estableciendo el respeto como base de la comunicación entre nuestro equipo humano ante objetivos comunes. Creemos que la formación de nuestro equipo condiciona el buen hacer del grupo, siendo éste un elemento estratégico, por ello apoyamos el continuo aprendizaje ofreciendo un plan laboral adaptado a las aspiraciones de cada empleado.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Empresa familiar que se ha vuelto multinacional. Tiene desarrollada una política ética donde se exponen los funcionamientos básicos de la compañía. A todo el personal se les da formación sobre la política cuando se incorporan, la tienen en los tableros. Hay un centro especial de empleo como parte de la RSC.

2. COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el objetivo de negociar y aprobar un diagnóstico de situación en materia de igualdad, así como un plan de acción, la Dirección de la empresa **CMP Sealing** firmó un **Compromiso con la Igualdad** el 7 de marzo de 2022.

A fecha de 20 de noviembre de 2023 se conformó la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** paritaria, compuesta por 4 personas: 2 en representación de la plantilla y 2 en representación de la empresa.

En representación de la empresa:

- Yolanda Ranedo Vitores
- Isabel Santana Berges

En representación de las trabajadoras y trabajadores:

- Isabel Villareal Alcalá
- Jesus Martín Martínez

Entre las funciones que tiene la Comisión, se encuentran:

1. Negociar medidas concretas y efectivas que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre personas trabajadoras, así como diseñar el Plan de Igualdad de la empresa, el cual será acordado entre la representación de la parte social y la parte empresarial.
2. Proponer acciones positivas que sirvan para la correcta aplicación de políticas de igualdad en el seno de la empresa. Establecer los objetivos para conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre personas trabajadoras, a partir del resultado de los datos del diagnóstico, y propuesta de acciones con plazos estimados para realizarlas.
3. Participar en la difusión del Plan de Igualdad, persiguiendo la máxima involucración del conjunto de la plantilla.
4. Al objeto de desarrollar la ley, la Comisión Negociadora será el ámbito para negociar el Plan de igualdad.

Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión Negociadora se reúne las veces que sean necesarias, levantando acta de cada reunión. La Comisión ha contado, para la realización del diagnóstico y plan de igualdad, con **asesoramiento externo** especializado de Page Consulting HR Solutions.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

En cumplimiento de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, los objetivos y medidas acordadas en este documento por CMP Sealing alcanzarán a la totalidad de la plantilla de la empresa y a su **centro de trabajo**, sito en Calle Las Balsas (Pol Ind Cantabria), 11, Logroño.

Se determina para ello un plazo de **vigencia de 4 años: 2024-2028**.

4. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

PERFIL DE LA PLANTILLA

Distribución de la plantilla

A lo largo del año 2022, 48 personas han trabajado para CMP Sealing, de las cuales el 54% han sido hombres y el 46% mujeres.

De acuerdo con la legislación vigente, nos encontramos ante una **empresa equilibrada**, ya que no hay

ningún sexo que supere el umbral del 60% de representación, tal y como recoge la LO 3/2007.

Centros de trabajo y convenios

La plantilla de CMP Sealing se ubica en un único centro de trabajo: Logroño. A todo el personal le aplica el mismo convenio colectivo, el de Industria Química.

Edad

En la plantilla de CMP Sealing, la edad promedio del personal es de 45,67 años, siendo 0,7 años más elevada entre las mujeres.

Por rangos de edad, la mayor concentración tanto de hombres como de mujeres se produce en el rango de 45-55 años, con 9 empleados y 10 empleadas. En términos relativos, esto supone que el 45% de la plantilla masculina y el 52,6% de la femenina se encuentran en este rango de edad.

No hay personas en los rangos de edad de menos de 25 años ni más de 55 años.

Antigüedad

La **antigüedad promedio** de la plantilla se sitúa en los **11,35 años**. Por sexos, la antigüedad de las mujeres es casi 3 años superior a la de los hombres.

Estudios

El **nivel de estudios** de la plantilla más predominante son los estudios básicos con un 45,83% del total de la plantilla en esta tipología. Por sexos, la mayor diferencia que encontramos de sexo entre las diferentes tipologías es también en los estudios básicos, donde encontramos la presencia de 14 mujeres frente a 8 hombres, una brecha casi del doble.

En términos relativos al total de cada sexo, la mayor diferencia la encontramos en el rango de menos de 5 años, donde se ubica el 13% de las mujeres, frente al 34,62% de los hombres. El peso más equilibrado lo encontramos en el rango de 5-15 años, con un 30,77% del total de hombres y un 31,82% del total de mujeres.

Representación legal de las personas trabajadoras

La Representación Legal de los/as Trabajadores/as en CMP Assembly estaba compuesta en 2021 por 5 personas: 4 hombres y 1 mujer. Pese a que en términos absolutos el número de hombres es superior al de mujeres, en términos relativos el peso de la plantilla es similar (2,68% de los empleados y 2,27% de las empleadas).

CONCLUSIONES PERFIL DE LA PLANTILLA

PUNTOS FUERTES
Toda la plantilla se rige bajo el mismo Convenio Colectivo, por lo que aplican las mismas condiciones.
La distribución equitativa por género cumple con la legislación, estableciendo una base sólida para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.
La proporcionalidad en la Representación Legal de los Trabajadores refleja un compromiso con la participación equitativa de género en roles de toma de decisiones, fortaleciendo la inclusión y la diversidad en la empresa.
La diversidad en los rangos de edad, aunque concentrada en los 45-55 años, indica un compromiso con la igualdad generacional y la valoración de la experiencia y la innovación, independientemente del género.
PUNTOS DE MEJORA
La falta de equilibrio en la representación de género en niveles educativos más avanzados destaca la importancia de implementar estrategias específicas para fomentar la participación y promoción de mujeres en programas de formación avanzada.
La discrepancia en las contrataciones de hombres y mujeres en los últimos 5 años sugiere la necesidad de revisar las prácticas de selección para garantizar la igualdad de oportunidades y reducir posibles sesgos de género en el proceso de contratación.
La ausencia de empleados menores de 25 años señala la necesidad de estrategias para atraer talento joven, garantizando que hombres y mujeres tengan igualdad de oportunidades para ingresar y avanzar en sus carreras desde etapas tempranas.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Distribución por grupos profesionales

El personal de CMP Sealing se distribuye en 7 grupos profesionales, de acuerdo a los diferentes grupos de Convenio. La mayoría de la plantilla se concentra en el grupo de G3>36M con un 27% del total de la plantilla seguido del grupo G4 que cuenta con un 22,92% del total de la plantilla.

La composición de cada grupo profesional por sexo muestra un equilibrio entre hombres y mujeres en los grupos G3, G3>36M y G5. El grupo de menor responsabilidad (G2>36M) tiene una presencia mayoritaria de mujeres, mientras que uno de los grupos de mayor responsabilidad, el G6, se encuentra ocupado al 100% por hombres.

Puestos de trabajo

De acuerdo a los datos aportados por CMP Sealing, durante el año 2022 el personal se ha distribuido en 20 puestos de trabajo; más de la mitad de ellos unipersonales (15).

La mayor concentración de plantilla se produce en el puesto de Operario/a de producción. Un total de 19 personas (el 26,9% de los hombres y el 54,5% de las mujeres) se emplean en esta posición.

La composición por sexo de los puestos de trabajo refleja una distribución heterogénea de las mujeres y hombres en las diferentes posiciones ya que solo tres del total de estas cuentan con una presencia mixta de ambos sexos, donde destaca el carácter unipersonal de las mismas.

Departamentos

La plantilla de CMP Sealing se distribuye en 11 departamentos, siendo el de Producción donde se concentra la mayoría del personal, con 25 trabajadores/as (52,08%); seguido de Mantenimiento, con 5 trabajadores/as (10,42%).

La composición por sexo de cada departamento muestra (también debido a la presencia de departamentos unipersonales) algunos departamentos con presencia exclusiva de mujeres como Logística, Finanzas o Administración o los departamentos de Mantenimiento o Diseño y desarrollo que están exclusivamente ocupados por hombres.

CONCLUSIONES CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

PUNTOS FUERTES
La distribución heterogénea de hombres y mujeres en la mayoría de los puestos de trabajo, así como una mayor presencia masculina en roles de mayor responsabilidad, indica determinada segregación vertical.
El equilibrio de género en el puesto de Jefe/a de Turno demuestra un enfoque inclusivo, con un 50% de hombres y 50% de mujeres en roles de liderazgo.
Solo dos de los departamento de CMP Sealing cuentan con una presencia equilibrada de hombres y mujeres. Estos departamentos son Proyectos y Producción.
PUNTOS DE MEJORA
La distribución desigual de hombres y mujeres en diferentes grupos profesionales señala una segregación vertical, con mujeres concentradas en roles de menor responsabilidad. Se necesita trabajar para fomentar la diversidad en todas las categorías.
La fuerte presencia de mujeres en el puesto de Operario/a de producción (54.5%) en comparación con los hombres (26.9%) sugiere una posible segregación horizontal que debe abordarse para lograr una distribución más equitativa.

La concentración de mujeres en puestos unipersonales como Administrativo/a de Finanzas o Proyectos puede indicar cierta segregación en roles específicos que requieren atención para garantizar oportunidades equitativas.

CONDICIONES DE TRABAJO

Tipología contractual

La plantilla de CMP durante el año 2022 se encuentra dividida entre el personal contratado de manera indefinida (91,67%) y el contratado temporal (8,33%). En la modalidad de contrato temporal, únicamente encontramos hombres, y de este 8,33%, un 6,25% son por jubilación parcial y un 2,08% es temporal por circunstancias de la producción.

El 100% de la plantilla femenina se acoge a la modalidad de contrato indefinido a tiempo completo.

Jornada laboral / Horario de trabajo

De acuerdo con la información recogida en el Convenio colectivo, la jornada laboral para el año 2022 es de 1.752 horas de trabajo efectivo. En CMP Sealing, un 93,75% de la plantilla cuentan con un contrato a tiempo completo, excepto 3 hombres debido a su modalidad de contrato de trabajo a tiempo parcial por jubilación parcial, que cumplen con una jornada laboral del 80%.

Tomando en consideración a toda la plantilla, en CMP Sealing el horario de trabajo que realiza la mayoría de la plantilla es jornada continua (83,33% del personal). El otro 16,67% restante tiene una jornada partida.

Por sexos, el peso de las mujeres en el trabajo a jornada partida es superior al de los hombres, mientras ellos tienen una presencia mayor en el horario continuo.

Salud laboral

La empresa cuenta en la actualidad con documentación relacionada con la Prevención de Riesgos Laborales. Se han realizado las evaluaciones de los puestos desde una perspectiva de género. Asimismo, se llevan a cabo reconocimientos médicos anuales y se dispone de procedimientos establecidos por convenio para acometer acciones de prevención de riesgos laborales aplicables a todos los empleados y empleadas, independientemente de su sexo.

Bajas IT

Del total de la plantilla de CMP Sealing, el 31,25% ha causado alguna baja a lo largo del año 2022. Por sexos el 36,3% de las mujeres y el 26,9% de los hombres ha tenido alguna baja.

Del total de bajas, el 60% se han producido por Accidente de trabajo, el 40% restante se ha producido por Enfermedad común.

CONCLUSIONES CONDICIONES DE TRABAJO

PUNTOS FUERTES
La mayoría de la plantilla de CMP Sealing se encuentra contratada de manera indefinida.
PUNTOS DE MEJORA
Las únicas jornadas reducidas en la empresa las han cogido mujeres. El resto del personal se encuentra a jornada completa. Se recomienda revisar la política de conciliación en la compañía y realizar acciones de sensibilización dirigidas a los hombres.
Las mujeres han tenido el doble de peso en los accidentes de trabajo. Sería recomendable identificar las causas para poder adaptar y ajustar los puestos de trabajo.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Acceso a la empresa

Los procesos de selección en CMP Sealing se realizan para cubrir las necesidades que surgen, empleando sistemas de reclutamiento externos y siendo los/as responsables de cada área quienes gestionan los procesos de selección.

La primera criba curricular la realiza, generalmente, una empresa de selección externa. CMP entrevista a las personas candidatas que han pasado el filtro inicial y que ya se adaptan a los requerimientos para cubrir el puesto.

Por último, CMP Sealing dispone de Descriptivos de Puestos de Trabajo actualizados como herramienta que facilita el proceso de selección de personal.

Altas y bajas en el último año

Durante los años 2019 a 2022, se han producido un total de 11 nuevas altas en CMP Sealing. El 72,7% de estas contrataciones han sido masculinas. El año de mayores contrataciones, tanto masculinas como femeninas, ha sido el 2022.

A lo largo de los 3 últimos años se han producido 12 fines de contrato en CMP Sealing, de los cuales el 33,3% han sido femeninos (4 ceses de mujeres) y un 66,67% han sido masculinos (8 ceses de

hombres).

El año de mayores bajas ha sido el 2022, coincidiendo con el año de mayor número de altas.

La mayoría de los ceses se han producido por fines de contrato (el 58,33% del total), coincidiendo con contrataciones de duración determinada, seguido por las bajas voluntarias.

CONCLUSIONES PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

PUNTOS FUERTES
Tanto interna, como externamente, las personas encargadas de la selección y reclutamiento aplican criterios de igualdad y neutros a la hora de realizar los procesos.
CMP Sealing dispone de fichas de descripción de puestos para ayudar a que el proceso de selección sea neutro y objetivo.
Se observa una proporción relativamente equitativa entre hombres y mujeres en las nuevas altas, reflejando una inclusión equitativa en el proceso de selección y contratación.
Promedio de edad de las personas contratadas en los últimos 3 años es prácticamente idéntico en hombres y mujeres.
La mayoría de las nuevas contrataciones se han realizado con contratos indefinidos a tiempo completo, lo que indica un compromiso con la estabilidad laboral de los empleados, tanto hombres como mujeres.
PUNTOS DE MEJORA
Las nuevas altas afianzan la segregación horizontal en la compañía (más mujeres en puestos administrativos y más hombres en puestos técnicos). También se puede diagnosticar determinada segregación vertical con la incorporación exclusiva de hombres en puestos de responsabilidad. Analizar cómo son los procesos de selección en estos puestos, el número de CV recibidos y las entrevistas realizadas. Actuar en consecuencia.
Más de la mitad de los ceses de los últimos años se produce por fines de contrato (obra o eventuales). Esto afecta en mayor proporción a las mujeres. Analizar la evolución de estas contrataciones a raíz del cambio legislativo sobre temporalidad en la contratación, y estudiar cuántos de estos contratos han pasado a ser indefinidos (por sexo y puesto).
Las bajas voluntarias y los despidos afectan en mayor proporción a los hombres. Se recomienda realizar entrevistas de salida para analizar los motivos de estos ceses.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Desarrollo de carrera y proceso de promoción

CMP Sealing no dispone de un plan de carrera formalizado, ni de procesos de evaluación de

desempeño para todo el personal. Las promociones no se realizan siguiendo un protocolo estandarizado, ni se anuncian al Comité de Empresa ni al resto del personal. En este sentido, se incorporará como medida de mejora para el futuro Plan de igualdad.

Promociones de la plantilla

En el último año, una mujer ha promocionado de Operaria a Jefa de turno (de G3>36M a G5). Esta promoción ha supuesto la asunción de las responsabilidades de uno de los Jefes de turno jubilados.

PLAN DE FORMACIÓN Y DETECCIÓN DE NECESIDADES

CMP Sealing se preocupa por la formación y el desarrollo de su plantilla, facilitando los medios y las herramientas necesarias para que obtengan los resultados y desarrollen los conocimientos, habilidades y capacidades necesarias.

La empresa ofrece formación a la plantilla a través de un Plan de formación anual, elaborado tras la detección de necesidades por parte de los responsables y de Recursos Humanos. Mucha de la formación contenida en el plan, está vinculada a los requerimientos del puesto.

En cuanto al tipo de formación, hay una formación obligatoria de acogida y, posteriormente, cada vez que hay un cambio de maquinaria o normativa, se imparte formación obligatoria para los puestos afectados.

Las acciones formativas suelen tener lugar durante el horario laboral para favorecer así la conciliación y asistencia de todo el personal.

La empresa no ha impartido formación específica en materia de igualdad de oportunidades y sensibilización de género.

Personas formadas en el último año

Según los datos aportados por la empresa, en el último año se han impartido 8 cursos de formación, con una asistencia total de 13 hombres y 12 mujeres, desarrollados dentro de la jornada laboral.

Respecto a la distribución de la plantilla por sexo y horas de formación, se destaca una distribución bastante equitativa de la carga formativa. Para las formaciones de 22 y 60 horas encontramos el mismo número de asistentes hombres y mujeres, 1 para cada una. Respecto a las formaciones de 2, 10 y 16 horas, vemos que la diferencia de asistentes entre sexos es como máximo de una persona.

Encontramos en estos casos un hombre más en la formación de 16 horas y una mujer más en las formaciones de 2 y 10 horas.

CONCLUSIONES PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

PUNTOS FUERTES
Las formaciones se imparten de manera generalmente equitativa entre hombres y mujeres y se producen dentro del horario de la jornada laboral.
En el último año ha promocionado una mujer de Operaria a Jefa de turno.
PUNTOS DE MEJORA
Se recomienda formalizar el proceso de evaluación de desempeño de todo el personal, que permita analizar la evolución de la plantilla en base a objetivos previamente definidos, así como detectar sus necesidades formativas.
No existen planes de carrera para todas las posiciones de la empresa. Sería recomendable diseñar un itinerario individualizado para cada puesto de trabajo.
Se recomienda que, una vez consolidadas las promociones, se publiciten al Comité de Empresa y al resto del personal a través del tablón de anuncios.
Se recomienda formalizar los procesos de promoción, publicitándolos tanto interna como externamente, así como estandarizar en protocolos el proceso en su conjunto.

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

Medidas para favorecer la conciliación

La compañía ha adquirido un compromiso expreso con el fomento de la conciliación laboral y familiar en las políticas de Recursos Humanos, marcando las directrices, no formales, organizativas de CMP Sealing un claro posicionamiento en favor de la igualdad de trato y oportunidades.

No existe una vía formal para informar de los derechos de conciliación a la plantilla; cuando surge la necesidad, el/la trabajador/a lo solicita directamente a RRHH. Entre las medidas para favorecer la conciliación, se pueden contemplar: reducciones de jornada, Flexibilidad de horarios de entrada y salida, jornada coincidente con el horario escolar, un día y medio de libre disposición retribuido (moscoso) y otro día y medio de disposición, pero sin retribución.

Responsabilidades familiares a cargo

Según los datos ofrecidos por la empresa, el promedio de hijos/as a cargo de la plantilla es de 0,81. Hay una diferencia significativa entre el número de hijos de las mujeres, cuya media asciende a 1,09 respecto a los hombres, cuya media es de la mitad, de 0,58.

La distribución de hombres y mujeres según el número de hijos/as muestra que casi la mitad de la plantilla no tiene descendientes a cargo (47,92%).

Permisos, Excedencias y Medidas para conciliar

Según los datos recogidos en el último año, ningún miembro de la plantilla se ha acogido a ningún permiso o excedencia.

Respecto a las **reducciones de jornada** para el cuidado de menores se han acogido 5 mujeres y ningún hombre.

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

PUNTOS FUERTES
CMP Sealing ha mejorado el convenio en relación con las políticas de conciliación, adoptando un compromiso expreso con la igualdad de trato y de oportunidades.
No existen diferencias significativas entre mujeres y hombres en cuanto a su posición y número de descendientes a cargo.
PUNTOS DE MEJORA
No existe una vía formal para informar de los derechos de conciliación a la plantilla. Se recomienda realizar acciones concretas y campañas de sensibilización dirigidas a fomentar la corresponsabilidad de los cuidados entre hombres y mujeres.
Las reducciones de jornada se encuentran 100% feminizadas. Recoger en una base de datos los diferentes usos que hace la plantilla de las medidas de conciliación que ofrece la empresa, distinguiendo sexo y puesto de trabajo. Analizar si es necesario realizar acciones de mejora.

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

CMP Sealing se encuentra en proceso de aprobación de un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, adaptado y adecuado a la realidad de la empresa.

CONCLUSIONES PREVENCIÓN DEL ACOSO

PUNTOS FUERTES

La empresa se encuentra en proceso de aprobación y publicación de un Protocolo de prevención del Acoso sexual bien definido y desarrollado, con dos procedimientos de resolución de las denuncias, y con la formación de una Comisión permanente y paritaria.

PUNTOS DE MEJORA

Se recomienda formar a la plantilla en materia de prevención y actuación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como difundir el nuevo protocolo de acoso a través de los medios de comunicación de la compañía.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

Canales y política de comunicación de la empresa

La comunicación con el personal en CMP Sealing se realiza a través de los tableros de anuncios y el correo electrónico. De manera inversa, el personal dispone de un buzón de sugerencias para incorporar ideas de mejora. En este sentido, existe un **plan de ideas de mejora**, donde se promocionan y bonifican las ideas que aporta la plantilla.

Uso del lenguaje y de las imágenes

La imagen transmitida en las comunicaciones, tanto internas como externas, no se considera discriminatoria. Se detecta una utilización correcta del lenguaje inclusivo, recurriendo a fórmulas como el desdoble gramatical femenino / masculino, o el uso de fórmulas neutras. No se detalla específicamente, ni se recogen directrices concretas orientadas a regular el lenguaje inclusivo y no sexista. Se ha detectado en algunos documentos el uso del masculino genérico.

CONCLUSIONES COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

PUNTOS FUERTES

Existencia de canales claros de comunicación bidireccional. Se escucha a la plantilla a través de buzones de sugerencias de mejora.

En líneas generales, se trata de hacer un uso neutro del lenguaje y las imágenes que utiliza la compañía.

PUNTOS DE MEJORA

Se ha detectado que se sigue recurriendo al masculino genérico, especialmente en la denominación de los puestos. Se recomienda elaborar una guía de buenas prácticas en materia de lenguaje y comunicación inclusivas, especialmente dirigida a quienes se encargan de la comunicación en la empresa.

No se realizan campañas de sensibilización a la plantilla sobre temas específicos relacionados con la igualdad, sostenibilidad, diversidad, etc. Se recomienda realizar campañas, al menos con motivo de días señalados como el 8 de Marzo, por ejemplo.

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

Análisis del sistema de clasificación de puestos de la empresa

Con objeto de comprobar el grado de igualdad que tiene CMP Sealing implantado en su política retributiva, y partiendo de todo el análisis realizado hasta ahora, nos basaremos en las siguientes fuentes de información: Registro retributivo 2022 y Convenio Colectivo para la Industria Química.

RETRIBUCIONES EN CMP SEALING

Política salarial

En CMP Sealing, los **conceptos** salariales que se abonan están contemplados, por un lado, dentro del Convenio Colectivo y, por otro, como complementos personales de la empresa:

- Conceptos recogidos en el Convenio Colectivo: Salario Base, Antigüedad, Guardia, Noches, Plus turnicidad, Plus relevo, Plus actividad / horas extra.
- Conceptos incluidos por la empresa: Plus convenio, Prorratio de pagas, Acuerdo de modificación, Atrasos, Plus personal, Objetivo, Complemento destino, Plus expatriación y Libre disposición

La empresa no tiene retribuciones en especie, pero sí cuenta con **beneficios sociales**, como son: Seguro Médico, Tickets/Cheques Comida, Transporte, Guardería y Descuento en centro de fisioterapia.

Datos retributivos

Teniendo en cuenta todas las categorías profesionales en CMP Sealing, el promedio de **salario base anual** se sitúa en los 14.110 €. Los hombres han percibido, de media, 3.572 € más que las mujeres. Estos datos reflejan una brecha salarial del 22% a favor de los hombres.

Tras la suma de todos los **complementos salariales**, la media percibida por la plantilla de CMP Sealing en 2022 es de 6.798 €. La brecha salarial en este caso es del 12% a favor de los hombres. Es el complemento de Plus actividad/horas extras en el que se observa una mayor diferencia en su asignación.

Respecto a las retribuciones totales, el promedio de salario total anual de la plantilla, tras la suma de todos los conceptos es de 21.034€, resultando una diferencia salarial del 19% a favor de la plantilla de trabajadores.

Relevancia de otros factores desencadenantes de las diferencias retributivas

Se ha podido comprobar cómo las diferencias retributivas halladas en los diferentes Grupos profesionales se deben a diversas situaciones, algunas coyunturales e individuales como bajas y pagos por atrasos, indemnizaciones, bajas por enfermedad, reducciones de jornadas, entre otras.

En otras ocasiones, se observa cómo las brechas más elevadas en algunas percepciones salariales se deben a complementos salariales que perciben los trabajadores, pero no las trabajadoras, dado que están asociados a puestos de trabajo masculinizados. En la **distribución de la plantilla** en los diferentes grupos profesionales también se observa una segregación vertical, por ejemplo, las mujeres se concentran mayoritariamente en los puestos de Operario de producción, cuyos promedios salariales se encuentran por debajo de la media global.

Respecto a las reducciones de jornada, las 5 que se han producido en el período de estudio corresponde a trabajadoras.

Asimismo, también se ha destacado a lo largo del estudio cómo afectan las **altas y bajas** en la empresa durante el 2022, ya que los salarios se han comparado con lo efectivamente cobrado en los doce meses del año. En cuanto a las incorporaciones, 7 personas han sido dadas de alta durante el año 2022, 3 de las cuales han sido mujeres; sin embargo, 2022 fue el primer año desde 2019 en el que se decidió incorporar a mujeres. En cuanto a los 2 ceses, en 2022 no se ha producido el cese de ninguna mujer, ha sido exclusivamente de hombres y, exceptuando el 2020, el resto de años se ha producido el cese de una mayor cantidad de hombres, en el caso de 2021 de 3 hombres más que mujeres y en este año 2022, de 2 hombres y ninguna mujer.

Otro de los factores que ha impactado sobre las retribuciones salariales de las diferentes categorías, incluyendo 5 de las 7 categorías, son las **bajas por enfermedad**, afectando proporcionalmente más a la plantilla femenina.

CONCLUSIONES RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

MEDIDAS CORRECTORAS PROPUESTAS EN EL PLAN DE ACTUACIÓN

PUNTOS FUERTES
La política salarial se encuentra recogida en el Convenio Colectivo.
La empresa tiene actualizado su registro retributivo a fecha 31 de diciembre de 2021, cruzado por categorías profesionales establecidas en su Convenio Colectivo de aplicación, de la Industria Química

La brecha salarial global en el salario total anual refleja diferencias menores al 20% entre hombres y mujeres.

Beneficios sociales (seguro médico, guardería, transporte, descuento fisioterapeuta y Tickets/cheques comidas)

MEDIDAS CORRECTORAS DE LAS DESIGUALDADES RETRIBUTIVAS

Llevar a la práctica un procedimiento de Valoración de Puestos de Trabajo para CMP Sealing Spain S.L., que permita homogeneizar puestos y complementos, cruzando cada uno de los factores con los complementos salariales asociados al puesto, de cara a garantizar que todos los factores evaluados cumplen el principio de igual valor.

Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de las retribuciones medias de mujeres y hombres por grupo profesional o agrupación de igual valor. En el caso de detectarse desigualdades, se realizarán medidas correctoras con plazo de aplicación.

Realizar el Registro Retributivo anual, cruzado por categorías y puestos de igual valor, y justificar las brechas salariales superiores al 5%, de acuerdo con la nueva Directiva UE 2023/970.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

1. Integrar en CMP Sealing **principio de igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres, aplicándolo en todos sus ámbitos e incorporándolo en su modelo de gestión.
2. Procurar una **representación equilibrada de hombres y mujeres** en todas las áreas de la empresa.
3. Impulsar la **promoción de las mujeres** a puestos de mayor responsabilidad en la Compañía, eliminando así la segregación vertical y cualquier posible discriminación indirecta hacia las mujeres.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema de selección y contratación.
3. Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de contratación y clasificación profesional.
4. Equilibrar la plantilla entre hombres y mujeres, revertiendo la segregación horizontal detectada en la empresa.
5. Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de clasificación profesional.
6. Equilibrar la composición de hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales.
7. Conocer las necesidades laborales y personales de la plantilla en materia de conciliación y su grado de sensibilización con la igualdad.
8. Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral.
9. Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.
10. Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna.
11. Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de mayor responsabilidad.

12. Incluir el compromiso por la Igualdad de manera transversal en todos los procesos de la empresa.
13. Introducir la perspectiva de género en las estadísticas sobre formación y desarrollo profesional.
14. Incluir en el Plan de formación anual formaciones específicas en materia de igualdad de oportunidades
15. Reducir o eliminar las barreras que existan para asegurar la igual de acceso a la formación.
16. Conocer las necesidades laborales y personales de la plantilla en los diferentes puestos desde una perspectiva de género.
17. Facilitar un espacio para las mujeres en periodo de lactancia
18. Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de toda la plantilla.
19. Sensibilización y formación a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
20. Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
21. Transmitir el compromiso de la compañía con la igualdad entre hombres y mujeres.
22. Incluir de manera transversal la igualdad, fomentando el uso no sexista del lenguaje en la comunicación.
23. Garantizar el principio de igualdad retributiva

6. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES	
EJES	MEDIDAS
1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.1.Sistematizar en una base de datos los diferentes procesos de selección que lleve a cabo la compañía, desagregando por género, puesto de trabajo, área/departamento, cantidad de CV recibidos, cantidad de personas entrevistadas, tipo de pruebas de acceso y personas escogidas para entrar en la empresa.
	1.2.Difusión de las ofertas de empleo en un lenguaje inclusivo y en canales neutros.
	1.3.Elaborar un manual de reclutamiento donde queden recogidos los criterios de diversidad e igualdad que se deben tener en cuenta a la hora de realizar los procesos de selección. Dicho manual incluirá los guiones a utilizar en las entrevistas y las reglas de uso para una selección igualitaria. El documento deberá ser distribuido a toda persona que tenga contacto con candidatos/as en la empresa, incluida la empresa de selección externa.
	1.4.Analizar la evolución de las contrataciones eventuales a raíz del cambio legislativo sobre temporalidad, y estudiar cuántos de estos contratos han pasado a ser indefinidos (por sexo y puesto).
	1.5.Puesta en marcha de actuaciones para la contratación / promoción del sexo menos representado en un determinado puesto de trabajo (reserva de puestos, preferencia en caso de empate...)
	1.6.Añadir establecer convenios con escuelas, universidades, etc., para facilitar el acceso de talento...

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES	
EJES	MEDIDAS
2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	2.1.Elaboración de una base de datos que permita cruzar el nivel de estudios con la categoría profesional que ocupan hombres y mujeres, de cara a analizar si existe sobre cualificación.
	2.2.Revisar la clasificación profesional de la empresa, conforme al convenio colectivo, y agrupar las posiciones de igual valor o contribución a la organización.
	2.3.Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, niveles salariales y unidades organizativas, y actualizarla anualmente para su traslado a la Comisión de Seguimiento de Igualdad.
3. CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL	3.1.Difusión anual de encuestas de satisfacción y clima laboral, que incidan en la detección de las necesidades de la plantilla en materia de ordenación del tiempo de trabajo y flexibilidad en la empresa. Actuar de acuerdo a los resultados obtenidos.
	3.2.Formar a las personas encargadas de la PRL en la aplicación de la perspectiva de género. (añadir hacer vigilancia de la salud con perspectiva de género)
	3.3.Recogida, de manera desagregada por sexo y tipología, del número de bajas IT de la plantilla. Identificar las causas para poder adaptar y ajustar los puestos de trabajo.
	3.4.Formalizar un protocolo de desconexión digital
	3.5.Garantizar que las reuniones de trabajo se convoquen dentro del horario laboral de las personas participantes.

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES	
EJES	MEDIDAS
4. PROMOCIÓN PROFESIONAL	4.1. Formalizar planes de desarrollo para todo el personal de la compañía a partir de la valoración de todos los puestos.
	4.2. Realizar un estudio de las promociones de los 5 últimos años, por sexo, puesto de trabajo, categoría profesional (de inicio y destino), nivel de estudios y formación, y analizar con perspectiva de género si se están produciendo sesgos de discriminación indirecta, así como proponer medidas correctivas en ese caso.
	4.3. Formalizar y estandarizar los procesos de promoción y publicitarlos interna y externamente /a la RLT y al resto del personal a través de los medios de comunicación oportunos).
	4.4. Fomentar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción
5. FORMACIÓN	5.1. Inclusión de un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades para nuevos/as trabajadores/as (como formación de acogida a la empresa).
	5.2. Recoger en una base de datos la formación asociada a cada puesto de trabajo y el número de mujeres y hombres que participan, teniendo en cuenta especialmente la formación que puede estar ligada a un desarrollo en la empresa.
	5.3. Impartición de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (plantilla en su conjunto, Comisión de Igualdad, mandos intermedios, Dirección; así como para las personas encargadas de la selección y promoción). En función de las necesidades del departamento.
	5.4. Programar las formaciones dentro del horario laboral de las personas participantes

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES	
EJES	MEDIDAS
6.EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	6.1.Recoger las políticas de conciliación en un Folleto informativo con el correspondiente protocolo de acceso a estas medidas; difundirlo a través de los diferentes canales de comunicación de la empresa y a todos los niveles, para garantizar que la información llegue a toda la plantilla.
	6.2.Recoger en una base de datos los diferentes usos que hace la plantilla de las medidas de conciliación que ofrece la empresa, distinguiendo sexo y puesto de trabajo. Analizar si es necesario realizar acciones de mejora y buscar más fórmulas de flexibilidad.
	6.3.Elaboración de campañas de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad, diversidad, inclusión, prevención del acoso, etc.
	6.4.Facilitar la adaptación y la flexibilidad de la jornada para aquellas personas que tengan o soliciten la reducción de jornada.
	6.5. Mantener la reserva de puesto durante 3 años para quienes soliciten excedencia por cuidados de familiares de 1º grado, debidamente acreditada.
7.PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	7.1.Formar a la plantilla en materia de prevención y actuación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como difundir el protocolo de acoso a través de los medios de comunicación de la compañía.
	7.2.Formar a las personas que van a participar en la investigación de los casos de acoso en perspectiva de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
	7.3.Realizar una revisión anual del expedientes de acoso en el seno de la Comisión de Seguimiento

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES	
EJES	MEDIDAS
8.COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO	8.1.Difusión del compromiso con la igualdad a través de la publicación del Plan de Igualdad de manera externa y de manera interna (a través de todos los canales internos y a través de una campaña de sensibilización e información del Plan).
	8.2.Tener copias del Plan de Igualdad en lugares visibles de la empresa.
	8.3.Revisar y adaptar los textos de todos los canales de difusión internos y externos y los documentos de la empresa con lenguaje no sexista fomentando una comunicación inclusiva. Cada departamento realizará su revisión.
	8.4.Guía de buenas prácticas en lenguaje inclusivo y detección de lenguaje sexista para las personas encargadas de la comunicación (interna y externa), de las Redes Sociales, para profesionales de RRHH de la empresa y para toda la plantilla.
	8.5.Incorporar un apartado en todas las comunicaciones, internas y externas, del compromiso con el principio de igualdad y no discriminación de la empresa.
	8.6.Desarrollar acciones o campañas específicas de sensibilización en materia de igualdad y diversidad en días señalados: 22 de febrero, 8 de marzo, 18 de septiembre, 25 de noviembre, etc.
9.AUDITORÍA RETRIBUTIVA	9.1.Llevar a la práctica un procedimiento de Valoración de Puestos de Trabajo para CMP Sealing Spain S.L., que permita homogeneizar puestos y complementos, cruzando cada uno de los factores con los complementos salariales asociados al puesto, de cara a garantizar que todos los factores evaluados cumplen el principio de igual valor.
	9.2.Realizar un registro retributivo cruzando puestos de igual valor, una vez elaborada la valoración de puestos. Justificar las brechas salariales superiores al 5%, de acuerdo con la nueva Directiva UE 2023/970. Además, una vez valoradas las brechas salariales se diseñarán acciones para reducirlas y eliminarlas.

TABLA RESUMEN DE MEDIDAS POR EJES	
EJES	MEDIDAS
	9.3. Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de las retribuciones medias de mujeres y hombres por grupo profesional o agrupación de igual valor. En el caso de detectarse desigualdades, se realizarán medidas correctoras con plazo de aplicación.

FICHAS DE MEDIDAS POR EJES

EJE 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
MEDIDA 1.1.	Sistematizar en una base de datos los diferentes procesos de selección que lleve a cabo la compañía, desagregando por género, puesto de trabajo, área/departamento, cantidad de CV recibidos, cantidad de personas entrevistadas, tipo de pruebas de acceso y personas escogidas para entrar en la empresa.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se llevará a cabo un análisis cuantitativo y cualitativo de la evolución de la plantilla a través de los procesos de selección. Este análisis cruzará datos de nuevas altas en la empresa (desagregadas por sexo) y a qué unidades organizativas y puestos se incorporan. Se analizarán, asimismo, los CV recibidos en cada prueba de selección y los finalmente seleccionados, la cantidad de personas entrevistadas y el tipo de pruebas de acceso. Se emitirá un Informe de resultados de evolución de la plantilla que será trasladado a la Comisión de Seguimiento para su conocimiento y control.		
GRUPO DESTINATARIO	Tota la plantilla		
RECURSOS	Recursos humanos, materiales y económicos propios		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual y continua	CALENDARIO	2º semestre 2024 1º semestre 2025
SEGUIMIENTO	Semestral	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Base de datos elaborada (Sí/No) • N.º y % de mujeres y hombres incorporados en la empresa en el último año, por departamento, puesto y centro de trabajo. • Nivel de satisfacción de su uso por del departamento. • Se mantiene actualizada (Sí/No). • Impacto en la plantilla.		

MEDIDA 1.2.	Difusión de las ofertas de empleo en un lenguaje inclusivo y en canales neutros.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema de selección y contratación.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Las ofertas de empleo se redactarán utilizando fórmulas de lenguaje no sexista, como, por ejemplo, “Únete a nuestro equipo”, “Se requiere personal técnico”, etc. Se publicarán, además de internamente, en espacios accesibles tanto a hombres como a mujeres. Es decir, en lugares que no queden acotados a sectores masculinizados y/o feminizados y que no constituyan una potencial barrera externa, con el objetivo de ofrecer las mismas oportunidades de acceso, tanto a hombres como a mujeres. Se revisarán las ofertas de empleo de la empresa, para que en caso de detección de lenguaje sexista, este sea corregido.		
GRUPO DESTINATARIO	Candidaturas a la oferta		
RECURSOS	Recursos humanos, materiales y económicos propios		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	2º semestre 2024 1º semestre 2025
SEGUIMIENTO	Semestral	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- N.º de ofertas publicadas. - N.º de ofertas publicadas con lenguaje no sexista. - N.º y tipo de canales utilizados para la publicación de la oferta. - N.º y % de candidaturas recibidas, segregado por sexo.		

MEDIDA 1.3.	Elaborar un manual de reclutamiento donde queden recogidos los criterios de diversidad e igualdad que se deben tener en cuenta a la hora de realizar los procesos de selección. Dicho manual incluirá los guiones a utilizar en las entrevistas y las reglas de uso para una selección igualitaria. El documento deberá ser distribuido a toda persona que tenga contacto con candidatos/as en la empresa, incluida la empresa de selección externa.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el sistema de selección y contratación.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para llevar a cabo la medida: se revisarán todas las ofertas de empleo publicadas y asegurarán contener lenguaje inclusivo; se acordará un procedimiento de actuación común a la hora de seleccionar candidaturas en todos los departamentos; así como se revisarán y homogenizarán los canales de publicación de las ofertas. Todo ello se reflejará en un Manual de reclutamiento de la empresa, que será revisado con perspectiva de género y actualizado. Periódicamente, se realizará un seguimiento del impacto del protocolo en la consecución de los objetivos de igualdad de la organización.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas que forman parte de los procesos de selección		
RECURSOS	Recursos humanos, materiales y económicos propios.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1 ^{er} semestre 2025
SEGUIMIENTO	2º semestre 2025	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Manual de reclutamiento elaborado.(Sí/No). • Enumeración de contenidos. • Redactado con perspectiva de género (Sí/No) • N.º mujeres y hombres contratados por año, desagregando por puestos y departamentos. • Impacto en la plantilla.		

MEDIDA 1.4.	Analizar la evolución de las contrataciones eventuales a raíz del cambio legislativo sobre temporalidad, y estudiar cuántos de estos contratos han pasado a ser indefinidos (por sexo y puesto).		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de contratación y clasificación profesional.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se procederá al análisis de la evolución de los contratos temporales a raíz del cambio legislativo. Se analizarán tanto las transformaciones en contrataciones indefinidas, así como las bajas producidas por puestos de trabajo y los datos segregados por sexo. Las conclusiones del análisis se tendrán en consideración para las nuevas contrataciones o para las transformaciones futuras de contratos.		
GRUPO DESTINATARIO	Plantilla con contrataciones temporales previas		
RECURSOS	Recursos humanos, materiales y económicos propios.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2º semestre 2024 1º semestre 2025
SEGUIMIENTO	1º y 2º semestre	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Análisis de la evolución realizado. (Sí/No). - N.º y % de hombres y mujeres contratados en los últimos años con contratos temporales. - N.º y % de hombres y mujeres contratados con contratos temporales que se hayan transformados en indefinidos. - Análisis de la transformación de los contratos temporales en indefinidos por puestos de trabajo y segregado por sexo. - Impacto en la plantilla.		

MEDIDA 1.5.	Puesta en marcha de actuaciones para la contratación / promoción del sexo menos representado en un determinado puesto de trabajo (reserva de puestos, preferencia en caso de empate...)		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Equilibrar la plantilla entre hombres y mujeres, revertiendo la segregación horizontal detectada en la empresa.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el objetivo de equilibrar la composición de determinados grupos profesionales, departamentos y/o puestos de la empresa, a igualdad de currículums, se priorizará la contratación de personas del sexo menos representado en la posición y/o departamento destino. En el caso de no ser así, se recogerá información sobre su perfil diferencial. Se realizará un seguimiento anual de la implantación de la medida y, a raíz de las conclusiones extraídas, se propondrán medidas de mejora.		
GRUPO DESTINATARIO	Nuevas incorporaciones		
RECURSOS	Recursos humanos, materiales y económicos propios.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	2º semestre 2024 1º semestre 2025
SEGUIMIENTO	Semestral	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- N.º y % de candidaturas por grupo profesional / departamento / puesto desagregado por sexo. - N.º y % de trabajadoras/es incorporadas en grupo profesional/departamento/puesto donde se encuentran infrarrepresentadas. - Seguimiento realizado de la composición de los diferentes grupos profesionales / departamentos / puestos por sexo. (sí/no). - Medidas tomadas según seguimiento realizado. - Impacto en la plantilla.		

MEDIDA 1.6.	Establecer acuerdos de colaboración con escuelas de formación profesional/ Universidades para facilitar el acceso de mujeres a la empresa		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Equilibrar la plantilla entre hombres y mujeres, revertiendo la segregación horizontal detectada en la empresa.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se establecerán acuerdos y convenios con escuelas u organismos de formación con el objetivo de favorecer , mediante la acciones que se acuerden, la incorporación de mujeres en departamentos masculinizados.		
GRUPO DESTINATARIO	Futuras incorporaciones		
RECURSOS	Recursos humanos, materiales y económicos propios.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	2º semestre 2025
SEGUIMIENTO	Semestral	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Enumeración de escuelas, academias, etc., contactadas. • N.º de convenios realizados. • N.º de acciones específicas realizadas orientadas a la promoción de contratación de mujeres en departamentos masculinizados • N.º de mujeres interesadas. • N.º y % de mujeres incorporadas a departamentos masculinizados gracias a estos acuerdos. • Evolución e impacto en la plantilla.		

EJE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDA 2.1	Elaboración de una base de datos que permita cruzar el nivel de estudios con la categoría profesional que ocupan hombres y mujeres, de cara a analizar si existe sobre cualificación.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de clasificación profesional.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Mediante esta acción se sistematizará en una base de datos la información del nivel de estudios que posee cada trabajador/a, y se mantendrá actualizada cada año. El nivel de estudios se podrá cruzar con la posición ocupada en la organización, de cara a valorar si existen personas con sobre cualificación para las exigencias del puesto y/o existen potenciales para promocionar.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS	Recursos humanos y materiales propios.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual y continua	CALENDARIO	2º semestre 2025
SEGUIMIENTO	Semestral	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Base de datos elaborada, con datos segregados por sexo (Sí/No). • Se mantiene actualizada. (Sí/No). • Análisis de los datos resultantes de los cruces. • Nivel de utilidad de la base de datos, plan de formación, promociones, etc. • Impacto en la plantilla.		

MEDIDA 2.2.	Revisar la clasificación profesional de la empresa, conforme al convenio colectivo, y agrupar las posiciones de igual valor o contribución a la organización.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de clasificación profesional.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el fin de comprobar que toda la plantilla, especialmente la de trabajadoras se encuentre clasificada correctamente según el convenio colectivo, se revisará dicha clasificación profesional por puesto de trabajo y persona. Se aprovechará dicha clasificación para asociar a la agrupación de igual nivel que corresponda.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS	Recursos humanos, materiales y económicos propios.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2º semestre 2025
SEGUIMIENTO	1º semestre 2026	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Revisión anual del sistema de clasificación elaborada por la empresa y presentada a la Comisión de Seguimiento. - N.º de procesos de reclasificación profesional realizados al año, por puesto y persona que lo ocupa.		

MEDIDA 2.3.	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, niveles salariales y unidades organizativas, y actualizarla anualmente para su traslado a la Comisión de Seguimiento de Igualdad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Equilibrar la composición de hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Realizar un seguimiento anual de los datos de la evaluación de la plantilla atendiendo de manera diferenciada por sexo, teniendo en cuenta también a las altas y bajas de la empresa, así como a las promociones e identificar la infrarrepresentación femenina en los distintos grupos profesionales, niveles salariales y unidades organizativas. El estudio se realizará de forma anual y a partir de los datos de años completos. Se elaborará un informe de conclusiones que será trasladado a la Comisión de Seguimiento para su conocimiento.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla		
RECURSOS	Recursos humanos y materiales propios.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	1 ^{er} semestre 2025, 2026, 2027 y 2028.
SEGUIMIENTO	Semestral	EVALUACIÓN	2 ^o semestre 2026 2 ^o semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Disposición de los datos de la plantilla. (sí/no). • Elaboración del estudio anual de la composición de la plantilla por grupos profesionales, nivel salarial y unidad organizativa, segregado por sexo (sí/no). • Elaboración del informe de análisis (sí/no). • Traslado del informe de conclusiones a la Comisión de Seguimiento (sí/no).		

EJE 3: CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

MEDIDA 3.1.	Difusión anual de encuestas de satisfacción y clima laboral, que incidan en la detección de las necesidades de la plantilla en materia de ordenación del tiempo de trabajo y flexibilidad en la empresa. Actuar de acuerdo a los resultados obtenidos.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Conocer las necesidades laborales y personales de la plantilla en materia de conciliación y su grado de sensibilización con la igualdad.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se realizarán esta encuesta para conocer el grado de satisfacción de la plantilla con sus condiciones de trabajo, así como sus necesidades personales y de conciliación. De esta manera, se evaluarán los resultados obtenidos y se estudiará la viabilidad de mejorar o en la implantación de nuevas medidas en caso de que fuera necesario (para disminuir las reducciones de jornada, reducir bajas y absentismos, garantizar la estabilidad...). La encuesta incluirá preguntas relacionadas con el Plan de igualdad, medidas de conciliación o prevención del acoso, entre otras. Se consultará previamente a la Comisión de Seguimiento para su conocimiento y posibles aportaciones.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS	Recursos humanos, materiales y económicos según presupuesto		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	2º semestre 2025, 2026, 2027 y 2028.
SEGUIMIENTO	1º semestre de 2026, 2027 y 2028.	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Encuesta realizada (sí/no) • Incluido preguntas realizadas en materia de conciliación (sí/no) • N.º y % de hombres y mujeres que han contestado a la encuesta. • Informe de resultados de la encuesta. • Estudio e implantación de las medidas resultantes de la encuesta.		

MEDIDA 3.2.	Formar a las personas encargadas de la PRL en la aplicación de la perspectiva de género. (añadir hacer vigilancia de la salud con perspectiva de género)		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se impartirá formación en perspectiva de género al personal que forma parte del departamento de Prevención de Riesgos laborales. Es fundamental para el análisis de la salud laboral. De este modo, los/as profesionales sabrán evitar posibles riesgos que tengan una mayor correlación con el sexo, y crear un ambiente favorable para la salud, manteniendo constante la vigilancia sobre la salud para conseguirlo.		
GRUPO DESTINATARIO	Personal del departamento de Prevención de Riesgos Laborales.		
RECURSOS	Recursos humanos, materiales y económicos según presupuesto		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2º semestre 2025
SEGUIMIENTO	1º semestre 2026	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- N.º de personas del Departamento de PRL, segregado por sexo. - N.º y % de personas del departamento formadas, segregado por sexo. - Nivel de satisfacción de la formación de las personas participantes. - Se mantiene constante la vigilancia sobre la salud (sí/no) - Análisis de los cambios realizados en materia de prevención de riesgos laborales. - Impacto en la plantilla.		

MEDIDA 3.3.	Recogida, de manera desagregada por sexo y tipología, del número de bajas IT de la plantilla. Identificar las causas para poder adaptar y ajustar los puestos de trabajo.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Conocer la salud de las personas trabajadoras de la compañía permite adaptar las condiciones de cada puesto a cada persona, atender sus necesidades y mejorar el nivel de vida de hombres y mujeres. Un entorno seguro y un buen ambiente de trabajo contribuye a mejorar la calidad y la eficiencia de la plantilla. A través de una base de datos, se recogerán cada año el número de bajas, desagregadas por sexo y motivo, así como puesto y departamento que ocupa la persona. Se analizarán las causas de dichas incapacidades temporales y se estudiará, en caso de estar relacionadas con las condiciones laborales, las opciones de cambio y mejora para evitar que se sigan produciendo.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS	Recursos humanos, materiales y económicos propios		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	2º semestre 2024 1º semestre 2025
SEGUIMIENTO	Semestral	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Sistema de recogida de datos sobre las IT creado (sí/no) • Estudio realizado de los motivos de las mismas (sí/no) • Enumeración de las medidas a implantar para evitar futuras IT • Evolución de las IT una vez implantadas las medidas. • Impacto en la plantilla.		

MEDIDA 3.4.	Formalizar un protocolo de desconexión digital		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Según reconoce el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos y el artículo 18 de la Ley de trabajo a distancia, los/as trabajadores/as tienen derecho a la desconexión digital. Las empresas deben garantizar esa desconexión durante los tiempos de descanso, limitando el uso de las comunicaciones empresariales a través de medios tecnológicos. En este compromiso, la empresa elaborará una política interna en la que se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital, así como las posibles acciones de formación y sensibilización a su personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS	Recursos humanos, materiales y económicos propios o en función de presupuesto		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2º semestre 2025
SEGUIMIENTO	1º semestre 2026	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Protocolo de desconexión digital elaborado (sí/no). • Protocolo difundido a la plantilla (sí/no). • Recogida, a través de encuestas de clima, del impacto de la medida entre la plantilla.		

MEDIDA 3.5.	Garantizar que las reuniones de trabajo se convoquen dentro del horario laboral de las personas participantes.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Definición de una política de reuniones para facilitar la planificación del trabajo diario y así contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. Esta política, establecerá el tiempo mínimo de antelación para convocatoria de reuniones y el horario límite de inicio y fin de las reuniones celebradas en la organización, teniendo en cuenta los horarios laborales de las personas asistentes; así como cualquier otra cuestión pertinente a este respecto. Una vez desarrollada la política de reuniones, se procederá a difundir la misma a la totalidad de la plantilla. Para comprobar el cumplimiento de la medida por parte de las personas trabajadoras de la organización, se procederá a realizar un cuestionario a este respecto con carácter anual.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla.		
RECURSOS	Recursos humanos, materiales y económicos propios		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	2º semestre 2024 1º semestre 2025
SEGUIMIENTO	Semestral	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Definición de la política de reuniones (sí/no). - Difusión de la política a la totalidad de la plantilla (sí/no). - Diseño y realización del cuestionario anual (sí/no). % de personas que corroboran el cumplimiento de la medida desagregado por sexo. - N.º de incidencias recibidas por incumplimiento de la política. - Impacto en la plantilla.		

EJE 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDA 4.1.	Formalizar planes de desarrollo para todo el personal de la compañía a partir de la valoración de todos los puestos.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna y desarrollo profesional.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Planificar el desarrollo y el crecimiento de los empleados y la empleadas dentro de la compañía para poder alinear las estrategias de la organización con el personal, así como desarrollar todos los puestos estableciendo de manera formal y clara los requisitos para progresar y promocionar dentro de la empresa. De esta manera, se permite maximizar el talento de todas las personas. Con esta finalidad, se diseñarán y formalizarán planes de desarrollo para cada una de las posiciones de la compañía a partir de la valoración de todos los puestos.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS	Recursos humanos, materiales y económicos propios		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1 ^{er} y 2º semestre de 2028
SEGUIMIENTO	2º semestre 2028	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Planes de desarrollo diseñados para todas las posiciones (sí/no) - Análisis de la evaluación de la plantilla (sí/no) - Impacto en la plantilla.		

MEDIDA 4.2.	Realizar un estudio de las promociones de los 5 últimos años, por sexo, puesto de trabajo, categoría profesional (de inicio y destino), nivel de estudios y formación, y analizar con perspectiva de género si se están produciendo sesgos de discriminación indirecta, así como proponer medidas correctivas en ese caso.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	El seguimiento de la evolución de las promociones de la plantilla permite comprobar si se está alcanzando el objetivo de equilibrar los puestos, niveles y departamentos entre hombres y mujeres. El seguimiento se reflejará en un informe que detalle, por sexos, las personas promocionadas, a qué puestos han promocionado y a qué pruebas de selección se han sometido. Todo ello se cruzará con el nivel de estudios de estas personas, con la finalidad de comprobar si se adapta a los requisitos del puesto. Una vez elaborado el informe y presentado a la Comisión de Seguimiento, se irá actualizando conforme vayan promocionando nuevas personas de la plantilla.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla, en especial, aquella con potencial para promocionar.		
RECURSOS	Recursos humanos, materiales y económicos propios.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1 ^{er} y 2 ^o semestre de 2028
SEGUIMIENTO	2 ^o semestre 2028	EVALUACIÓN	2 ^o semestre 2026 2 ^o semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Estudios realizado (sí/no). - Enumeración de conclusiones incluyendo mejoras - Enumeración de cambios a implantar. - Evolución de la promociones durante la vigencia del plan. - Impacto en la plantilla.		

MEDIDA 4.3.	Formalizar y estandarizar los procesos de promoción y publicitarlos interna y externamente /a la RLT y al resto del personal a través de los medios de comunicación oportunos.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a la promoción interna.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con la finalidad de facilitar la carrera profesional de hombres y mujeres dentro de la empresa, y favorecer que más mujeres lleguen a ocupar cargos de mayor responsabilidad, así como fomentar la movilidad a otros puestos de trabajo y grupos profesionales mejor remunerados, se procederá a revisar y, en su caso, rediseñar y formalizar la política de promoción en la compañía. Los procesos de promoción se informarán de manera interna y externa, además de a la RLT a todo el personal a través de los canales de difusión habituales.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS	Recursos humanos, materiales y económicos propios.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	2º semestre 2024 1º semestre 2025
SEGUIMIENTO	Semestral	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Proceso de promoción formalizado (sí/no) - N.º de promociones difundidas - Enumeración de canales de difusión utilizados. - N.º de candidaturas internas recibidas por convocatoria, segregado por sexo. - Impacto en la plantilla.		

MEDIDA 4.4.	Fomentar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de mayor responsabilidad.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con la finalidad de aumentar la presencia de mujeres en los puestos de niveles superiores, se fomentará la presentación de sus candidaturas para los procesos de promoción a los que puedan acceder, mediante la motivación directa de superiores, correos electrónicos, etc. En el caso de que las trabajadoras no deseen presentar sus candidaturas, se recomienda preguntar los motivos para conocer las causas y determinar si son factores internos o externos.		
GRUPO DESTINATARIO	Plantilla de trabajadoras.		
RECURSOS	Recursos humanos, materiales y económicos propios.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	2º semestre 2024 1º semestre 2025
SEGUIMIENTO	Semestral	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- N.º de procesos de promoción publicados. - N.º de candidaturas de mujeres presentadas. - N.º de candidaturas de mujeres que aún cumpliendo el perfil no acuden a la convocatoria de la promoción. - Evolución de las promociones durante la vigencia del plan, especialmente en la plantilla de trabajadoras.		

EJE 5: FORMACIÓN

MEDIDA 5.1.	Inclusión de un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades para nuevos/as trabajadores/as (como formación de acogida a la empresa).		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incluir el compromiso por la Igualdad de manera transversal en todos los procesos de la empresa.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Las nuevas incorporaciones recibirán formación en materia de sensibilización de género, lenguaje inclusivo y acoso sexual por razón de sexo, pudiéndose ampliar a otras temáticas relevantes a partir de la detección de necesidades formativas durante el transcurso de la implementación de esta medida. Se incorporará un módulo de sensibilización de género como parte de la formación de acogida, dirigida a nuevas incorporaciones a la empresa, independientemente del nivel o puesto que ocupen. La realización de formaciones en materia de igualdad contribuye a romper estereotipos y dotar de herramientas a la plantilla para construir relaciones igualitarias, detectar situaciones de abuso y discriminaciones. Además, de conocer el compromiso de la compañía por la igualdad de oportunidades		
GRUPO DESTINATARIO	Nuevas incorporaciones a la empresa		
RECURSOS	Recursos humanos, materiales y económicos propios.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2º semestre 2027 1º semestre 2028
SEGUIMIENTO	Semestral	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Módulo de igualdad incluido en la formación de acogida. (sí/no) ▪ N.º de nuevas incorporaciones formadas, desagregado por sexo. ▪ Nivel de satisfacción e impacto en las nuevas incorporaciones.		

MEDIDA 5.2.	Recoger en una base de datos la formación asociada a cada puesto de trabajo y el número de mujeres y hombres que participan, teniendo en cuenta especialmente la formación que puede estar ligada a un desarrollo en la empresa.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Introducir la perspectiva de género en las estadísticas sobre formación y desarrollo profesional.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para valorar la eficacia de la formación ligada al desarrollo de carrera, se creará un sistema de seguimiento (desagregado por sexo) que analice el tipo de cursos a los que accede cada persona, número de horas realizadas, puesto actual y trayectoria a determinados años vista. Esta recopilación sobre la formación ofrecerá información sobre las necesidades formativas y/o posibilidades de promoción.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS	Recursos humanos, materiales y económicos propios.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual y continua	CALENDARIO	2º semestre 2027 1º semestre 2028
SEGUIMIENTO	1º y 2º semestre de 2028	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	▪ Base de datos de formación creada, (sí/no) ▪ N.º y % de personas formadas por cursos y horas, segregados por sexo. ▪ N.º y % de personas formadas por cursos ligados a la promoción y horas, segregados por sexo. ▪ N.º de personas que han promocionado tras haber realizado una formación ligada al desarrollo de carrera, desagregado por sexo. ▪ Nivel de satisfacción y utilidad de la recogida de datos.		

MEDIDA 5.3.	Impartición de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (plantilla en su conjunto, Comisión de Igualdad, mandos intermedios, Dirección; así como para las personas encargadas de la selección y promoción). En función de las necesidades del departamento.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incluir en el Plan de formación anual formaciones específicas en materia de igualdad de oportunidades		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Impartición de formaciones a toda la plantilla, incluyendo a la comisión de seguimiento, a mandos intermedios y dirección, así como para las personas encargadas de la selección y promoción, con el fin de sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral entre mujeres y hombres. La realización de formaciones en materia de igualdad contribuye a romper estereotipos y dotar de herramientas a la plantilla para construir relaciones igualitarias, detectar situaciones de abuso y discriminaciones. Esta formación incluirá, al menos, contenidos relacionados con la igualdad de oportunidades y la discriminación en el entorno laboral y el papel de los puestos de responsabilidad ante la desigualdad, pero se podrá y deberá ampliar en función de las necesidades de cada público objetivo. Tras la realización de la formación, las personas formadas cumplimentarán una encuesta de satisfacción.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS	Recursos humanos propios y económicos en función del presupuesto.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Bienal	CALENDARIO	2º semestre 2025 2º semestre 2027
SEGUIMIENTO	1º semestre 2026 1º semestre 2028.	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de cursos impartidos en materia de igualdad, contenidos y horas formativas. - N.º y % de hombres y mujeres que han asistido a cada una de las formaciones, por tipo de curso, nivel, puesto y/o departamento. - Nivel de satisfacción de las personas participantes en los cursos.		

MEDIDA 5.4.	Programar las formaciones dentro del horario laboral de las personas participantes.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reducir o eliminar las barreras que existan para asegurar la igual de acceso a la formación.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La totalidad de las formaciones, independiente de la modalidad de impartición se desarrollarán dentro del horario laboral de la plantilla con el objetivo de asegurar que las personas trabajadoras puedan acceder a todas las formaciones impartidas relacionadas con el desarrollo de su puesto de trabajo, sin interferir con sus necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS	Recursos humanos, materiales y económicos propios.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	2º semestre 2024 1º semestre 2025
SEGUIMIENTO	Semestral	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- N.º y % de formaciones impartidas dentro del horario laboral del total de formaciones impartidas. - N.º y % de participantes por formación segregado por sexo. - Evolución del número de personas formadas durante la vigencia del plan. - Impacto en la plantilla.		

EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

MEDIDA 6.1.	Recoger las políticas de conciliación en un Folleto informativo con el correspondiente protocolo de acceso a estas medidas; difundirlo a través de los diferentes canales de comunicación de la empresa y a todos los niveles, para garantizar que la información llegue a toda la plantilla.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de toda la plantilla.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con la finalidad de que toda la plantilla conozca sus derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se recopilarán en un documento informativo todas las medidas que ofrezca la empresa para conciliar, tanto por convenio como las mejoras del convenio. Se comunicará a toda la plantilla a través de los diferentes canales de comunicación de la empresa.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS	Recursos humanos, materiales y económicos propios.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2º semestre 2027 1º semestre 2028
SEGUIMIENTO	1º y 2º semestre de 2028	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Protocolo o folleto informativo realizado. (sí/no) • Número y tipo de canales de comunicación utilizados para difundir el protocolo. • Ubicación del folleto accesibles para su consulta (sí/no)		

MEDIDA 6.2.	Recoger en una base de datos los diferentes usos que hace la plantilla de las medidas de conciliación que ofrece la empresa, distinguiendo sexo y puesto de trabajo. Analizar si es necesario realizar acciones de mejora y buscar más fórmulas de flexibilidad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Conocer las necesidades laborales y personales de la plantilla en los diferentes puestos desde una perspectiva de género.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el fin de optimizar los permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad, se creará un sistema de seguimiento y evaluación, para recoger los usos de las mismas y constatar su efectividad y conocer qué personas, puestos de trabajo, niveles, etc. hacen más uso de estas medidas, qué posibles mejoras se podrían añadir o son solicitadas por la plantilla, así como qué percepción de efectividad de las medidas tiene el personal de la empresa. Se estudiará la viabilidad de la incorporación de nuevas medidas de conciliación		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS	Recursos humanos, materiales y económicos propios.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual y continua	CALENDARIO	2º semestre 2027 1º semestre 2028
SEGUIMIENTO	1º y 2º semestre de 2028	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Base de datos diseñada y elaborada (Sí/No) • Se mantiene actualizado (Sí/No) • Análisis y utilidad y eficiencia de registro. • Enumeración de la viabilidad de posibles nueva medidas. • Impacto en la plantilla.		

MEDIDA 6.3.	Elaboración de campañas de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad, diversidad, inclusión, prevención del acoso, etc.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Transmitir el compromiso de la compañía con la igualdad entre hombres y mujeres.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se realizarán campañas de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad, especialmente para la plantilla de trabajadores, de prevención del acoso, etc., para conseguir una empresa cada vez más igualitaria y libre de todo tipo de discriminación.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS	Recursos humanos, materiales y económicos propios o en función del presupuesto.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos. Comisión de seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntuales	CALENDARIO	2º semestre 2024 1º semestre 2025
SEGUIMIENTO	Semestral	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- N.º de campañas realizadas. - Enumeración de los contenidos divulgados. - N.º y % de personas participantes , en el caso que sea posible su medición, segregado por sexo. - Nivel de satisfacción e impacto en la plantilla.		

MEDIDA 6.4.	Facilitar la adaptación y la flexibilidad de la jornada para aquellas personas que tengan o soliciten la reducción de jornada.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de toda la plantilla.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se facilitará la adaptación de jornada a todas aquellas personas que tengan responsabilidades familiares con el fin de que puedan desempeñar su trabajo en la jornada completa y no se vea así reducido su salario ni la empresa disminuya su funcionalidad.		
GRUPO DESTINATARIO	Plantilla que tenga o solicite reducción de jornada		
RECURSOS	Recursos humanos y económicos propios.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	1 ^{er} semestre 2025
SEGUIMIENTO	Semestral	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- N.º y % de solicitudes de adaptación de jornada recibidas, desagregado por sexo. - Nº y % de adaptaciones de jornadas concedidas, desagregado por sexo. - Impacto en la plantilla.		

MEDIDA 6.5.	Mantener la reserva de puesto durante 3 años para quienes soliciten excedencia por cuidados de familiares de 1º grado, debidamente acreditada.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de toda la plantilla.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para todas aquellas personas que soliciten una excedencia por cuidado de familiares de primer orden (Padres, madres e hijos/as), tendrán una reserva de puesto durante tres años.		
GRUPO DESTINATARIO	Plantilla que solicite excedencia por cuidados		
RECURSOS	Recursos humanos propios		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	1º semestre 2025
SEGUIMIENTO	Semestral	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- N.º y % de personas que han solicitado excedencia por cuidados a familiares de primer grado. - Registro de los años de excedencia solicitados. - Impacto en la plantilla.		

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

MEDIDA 7.1.	Formar a la plantilla en materia de prevención y actuación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como difundir el protocolo de acoso a través de los medios de comunicación de la compañía.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Sensibilización y formación a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con la finalidad de que toda la plantilla sepa prevenir, detectar y cómo actuar si detecta algún caso de acoso, se impartirán formaciones específicas al respecto. Esta medida da cumplimiento al art. 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, en materia de prevención y sensibilización en el ámbito laboral. Tras la realización de la formación, las personas formadas cumplimentarán una encuesta de satisfacción. Además, se realizará una campaña de difusión del protocolo por varios medios: intranet, tableros de anuncios, correos electrónicos... y se informará de su ubicación para poder ser consultado cuando sea necesario.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS	Recursos económicos en función del presupuesto		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1 ^{er} semestre 2025
SEGUIMIENTO	2º semestre 2025	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- N.º y % de personas formadas desagregado por sexo. - Enumeración de los contenidos impartidos - Realización de encuesta de satisfacción de las personas formadas (sí/no). - Difusión realizada a la plantilla (Sí/No) - Tipo de medios y canales utilizados para la difusión. - Impacto en la plantilla.		

MEDIDA 7.2.	Formar a las personas que van a participar en la investigación de los casos de acoso en perspectiva de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Impartición de formaciones a la Comisión Instructora de EMPRESA para sensibilizar y prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como para proporcionar las herramientas necesarias para detectar y actuar ante una situación de acoso desde su posición en la Comisión Instructora. Esta formación incluirá, al menos, los siguientes contenidos: - Definición y explicación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo. - Comportamientos que constituyen acoso sexual y/o por razón de sexo. - El acoso en el ámbito digital. - Consecuencias de sufrir acoso sexual y/o por razón de sexo. - Prevención y gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo. Tras la realización de la formación, las personas formadas cumplimentarán una encuesta de satisfacción.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas que forman parte de la Comisión Instructora.		
RECURSOS	Recursos económicos en función del presupuesto		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1 ^{er} semestre 2025
SEGUIMIENTO	2º semestre 2025	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- N.º y % de personas formadas de la Comisión Instructora desagregado por sexo. - Enumeración de los contenidos impartidos - Realización de encuesta de satisfacción de las personas formadas (sí/no). - Impacto en la plantilla.		

MEDIDA 7.3.	Realizar una revisión anual del expedientes de acoso en el seno de la Comisión de Seguimiento.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para poder evaluar la eficacia de las medidas establecidas por la empresa para garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, se realizará un registro anual de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo detectados en la organización. Realizarán dicha recogida de datos manteniendo la confidencialidad, y se analizarán los datos en el seno de la Comisión de Seguimiento y se establecerá, junto con la Dirección, las medidas correspondientes que deberán ser implantadas.		
GRUPO DESTINATARIO	Comisión instructora y Comisión de seguimiento.		
RECURSOS	Recursos humanos, materiales y económicos propios.		
PERSONAS RESPONSABLES	Comisión instructora.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	2º semestre 2025
SEGUIMIENTO	Anual	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Datos anuales recogidos (Sí/No) • Análisis de los datos realizado (Sí/No) • Resultados de dicho análisis. • Medidas necesarias a implantar.		

EJE 8: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

MEDIDA 8.1.	Difusión del compromiso con la igualdad a través de la publicación del Plan de Igualdad de manera externa y de manera interna (a través de todos los canales internos y a través de una campaña de sensibilización e información del Plan).		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Transmitir el compromiso de la compañía con la igualdad entre hombres y mujeres.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Una vez aprobado el Plan de Igualdad, se procederá a difundirlo de manera externa (clientes, página Web, etc.) e interna a la plantilla. La publicidad del compromiso con la igualdad, a través de la aprobación del Plan, es un valor añadido a la cultura de la organización. De cara a la difusión interna, además de la difusión interna se informará de la ubicación donde estará disponible para su consulta.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla y todos los grupos de interés de la empresa.		
RECURSOS	Recursos económicos, materiales y humanos propios		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1 ^{er} semestre 2025
SEGUIMIENTO	1 ^{er} semestre 2025	EVALUACIÓN	2 ^o semestre 2026 2 ^o semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- N.º y tipo de canales o medios externos donde se ha difundido el Plan de igualdad. - En la comunicación interna se incluye la ubicación del Plan de Igualdad para su consulta (Sí/No) - Impacto en empresas clientes, proveedoras, etc. - Impacto en la plantilla.		

MEDIDA 8.2.	Difusión del Plan de Igualdad por los canales habilitados en la empresa		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Transmitir el compromiso de la compañía con la igualdad entre hombres y mujeres.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para facilitar el acceso y consulta del Plan de Igualdad, la empresa dispondrá de algunas copias distribuidas por los centros de trabajo, especialmente en aquellos donde la plantilla no utilice de forma habitual ordenadores. Se informará de su ubicación. Se difundirá a toda la plantilla por los medios oficiales		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS	Recursos económicos, materiales y humanos propios		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual y continua	CALENDARIO	1 ^{er} semestre 2025
SEGUIMIENTO	Semestral	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Copias del plan disponibles (sí/no) - Enumeración de localizaciones del plan de igualdad impreso.		

MEDIDA 8.3.	Revisar y adaptar los textos de todos los canales de difusión internos y externos y los documentos de la empresa con lenguaje no sexista fomentando una comunicación inclusiva. Cada departamento realizará su revisión.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incluir de manera transversal la igualdad, fomentando el uso no sexista del lenguaje en la comunicación.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para incorporar la igualdad de manera transversal en todas las acciones que lleve a cabo la empresa, se revisará toda la documentación utilizada en cada uno de los departamentos. Cada departamento realizará su revisión.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla y grupos de interés de la empresa		
RECURSOS	Recursos económicos, materiales y humanos propios		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1 ^{er} y 2 ^o semestre 2028
SEGUIMIENTO	Semestral	EVALUACIÓN	2 ^o semestre 2026 2 ^o semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- N.º de comunicaciones y/o documentación de cada departamento. - N.º y % de documentación y comunicaciones revisadas. - Contenido de la página web revisado (Sí/No) - Enumeración de los cambios realizados. - Impacto en la plantilla.		

MEDIDA 8.4.	Proporcionar una guía de buenas prácticas en lenguaje inclusivo y detección de lenguaje sexista para las personas encargadas de la comunicación (interna y externa), de las Redes Sociales, para profesionales de RRHH de la empresa y para toda la plantilla.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Incluir de manera transversal la igualdad, fomentando el uso no sexista del lenguaje en la comunicación.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Como forma de homogeneizar el compromiso con la igualdad de la empresa, se proporcionará una guía de buenas prácticas donde se establecerán las estrategias comunicativas de la empresa, instando a las personas encargadas de la comunicación a visibilizar a las mujeres a través del lenguaje y de unas imágenes inclusivas y no estereotipadas. Posteriormente, se difundirá a toda la plantilla, utilizando los canales de comunicación internos de la empresa; así como se procederá a analizar y adaptar todo el lenguaje e imágenes utilizadas en todos los medios de comunicación.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla, especialmente las personas encargadas de la comunicación.		
RECURSOS	Recursos humanos, materiales y económicos propios o en función del presupuesto.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos. Personas encargadas de la comunicación.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2º semestre 2027
SEGUIMIENTO	1º semestre 2028	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Guía de buenas prácticas elaborado.(Sí/No) • Difusión realizada a las personas encargadas de la comunicación (sí/no) • Difusión a la plantilla. (sí/no) • Medios utilizados para la difusión. • Impacto en la plantilla.		

MEDIDA 8.5.	Incorporar un apartado en todas las comunicaciones, internas y externas, del compromiso con el principio de igualdad y no discriminación de la empresa.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Transmitir el compromiso de la compañía con la igualdad entre hombres y mujeres.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se incluirá en las comunicaciones de carácter interno y externo un compromiso expreso de aplicar un principio de absoluta igualdad de oportunidades. El redactado hará mención del compromiso de la empresa de establecer y desarrollar prácticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres mediante el desarrollo y ejecución de su Plan de Igualdad.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla y grupos de interés de la empresa.		
RECURSOS	Recursos humanos, materiales y económicos propios o en función del presupuesto.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos. Personas encargadas de la comunicación.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2º semestre 2024 1º semestre 2025
SEGUIMIENTO	1º y 2º semestre 2025	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Enumeración de documentos y espacios donde se ha incorporado el compromiso de la compañía. • Impacto en la plantilla • Impacto en los grupos de interés.		

MEDIDA 8.6	Desarrollar acciones o campañas específicas de sensibilización en materia de igualdad y diversidad en días señalados: 22 de febrero, 8 de marzo, 18 de septiembre, 25 de noviembre, etc.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Transmitir el compromiso de la compañía con la igualdad entre hombres y mujeres.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La empresa llevará a cabo campañas de sensibilización a través de cartelería, charlas, actividades informativas, etc. sobre las fechas más señaladas en la historia del feminismo, la igualdad y la diversidad. Se fomentará la realización de acciones complementarias a las campañas de sensibilización pudiendo contar con colaboraciones de asociaciones expertas en la temática.		
GRUPO DESTINATARIO	Totalidad de la plantilla y público en general.		
RECURSOS	Recursos humanos, materiales y económicos propios o en función del presupuesto.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos. Personas encargadas de la comunicación.		
TEMPORALIZACIÓN	Continua	CALENDARIO	1 ^{er} semestre 2025
SEGUIMIENTO	Semestral	EVALUACIÓN	2 ^º semestre 2026 2 ^º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- N.º de campañas lanzadas - Temática y Contenido de las mismas. - N.º de participantes segregado por sexo (cuando sea posible su medición) - Inclusión del impacto y la valoración de las campañas dentro de la encuesta de clima anual (sí/no).		

EJE 9: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL

MEDIDA 9.1.	Llevar a la práctica un procedimiento de Valoración de Puestos de Trabajo para CMP Sealing Spain S.L., que permita homogeneizar puestos y complementos, cruzando cada uno de los factores con los complementos salariales asociados al puesto, de cara a garantizar que todos los factores evaluados cumplen el principio de igual valor.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el principio de igualdad retributiva		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se realizará una evaluación de los puestos de trabajo basada en la metodología que cumpla con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad. Para ello, se definirán una serie de factores de valoración, subdivididos en diferentes subfactores y grados. Las puntuaciones de cada uno de los puestos darán como resultado un mapa de puestos y una nivelación en diferentes escalas. Una vez elaborada la nivelación, se cruzará por los salarios realmente percibidos por cada persona, incluyendo los complementos asociados a cada puesto de trabajo de igual valor, de cara a corregir posibles brechas salariales entre hombres y mujeres.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS	Recursos humanos, materiales y económicos propios o en función del presupuesto.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	1 ^{er} semestre 2026
SEGUIMIENTO	2 ^o semestre 2026	EVALUACIÓN	2 ^o semestre 2026 2 ^o semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Valoración de puestos de trabajo realizada (sí/no) • Metodología acorde con lo exigido por normativa (sí/no) • Análisis de los complementos asociados a los puestos de trabajo (sí/no). • Enumeración de las medidas a implantar para disminuir y eliminar las diferencias salariales detectadas. • Impacto en la plantilla.		

MEDIDA 9.2.	Realizar un registro retributivo cruzando puestos de igual valor, una vez elaborada la valoración de puestos. Justificar las brechas salariales superiores al 5%, de acuerdo con la nueva Directiva UE 2023/970. Además, una vez valoradas las brechas salariales se diseñarán acciones para reducirlas y eliminarlas.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el principio de igualdad retributiva.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Anualmente se realizará un registro retributivo utilizando como clasificación los puestos de igual valor. Se justificarán las brechas salariales superiores al 5% de acuerdo con la nueva Directiva europea de transparencia retributiva. Una vez analizadas las diferencias salariales se procederá a estudiar la viabilidad y la implantación de medidas específicas para la reducción y eliminación de las brechas detectadas.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS	Recursos humanos, materiales y económicos propios o en función del presupuesto.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	1 ^{er} semestre 2025, 2026, 2027 y 2028.
SEGUIMIENTO	2º semestre 2025, 2026, 2027 y 2028.	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Registro anual realizado (sí/no) • Enumeración de la brechas salariales detectadas. • Justificación de las mismas realizada. (sí/no) • Enumeración de las medidas a implantar para reducir y/o eliminar las brechas detectadas. • Evolución con respecto a años anteriores. • Impacto en la plantilla.		

MEDIDA 9.3.	Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de las retribuciones medias de mujeres y hombres por grupo profesional o agrupación de igual valor. En el caso de detectarse desigualdades, se realizarán medidas correctoras con plazo de aplicación.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar el principio de igualdad retributiva.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se informará con la periodicidad establecida a la comisión de seguimiento sobre los resultados del registro retributivo por la agrupación de puestos de igual valor y/o grupos profesionales. También se procederá a informar sobre las medidas correctoras a implantar para la reducción y/o eliminación de las diferencias salariales detectadas.		
GRUPO DESTINATARIO	Comisión de seguimiento		
RECURSOS	Recursos humanos, materiales y económicos propios.		
PERSONAS RESPONSABLES	Departamento de Recursos Humanos.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	2º semestre 2025, 2026, 2027 y 2028.
SEGUIMIENTO	Anual	EVALUACIÓN	2º semestre 2026 2º semestre 2028
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Información sobre el registro retributivo a la comisión de seguimiento (sí/no). • Información de la implantación de las medidas y su evolución.		

7. CRONOGRAMA DE ACTUACIONES

N.º	MEDIDA	2024	2025		2026		2027		2028	
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
1.1.	Sistematizar en una base de datos los diferentes procesos de selección que lleve a cabo la compañía, desagregando por género, puesto de trabajo, área/departamento, cantidad de CV recibidos, cantidad de personas entrevistadas, tipo de pruebas de acceso y personas escogidas para entrar en la empresa.									
1.2.	Difusión de las ofertas de empleo en un lenguaje inclusivo y en canales neutros.									
1.3.	Elaborar un manual de reclutamiento donde queden recogidos los criterios de diversidad e igualdad que se deben tener en cuenta a la hora de realizar los procesos de selección. Dicho manual incluirá los guiones a utilizar en las entrevistas y las reglas de uso para una selección igualitaria. El documento deberá ser distribuido a toda persona que tenga contacto con candidatos/as en la empresa, incluida la empresa de selección externa.									
1.4.	Analizar la evolución de las contrataciones eventuales a raíz del cambio legislativo sobre temporalidad, y estudiar cuántos de estos contratos han pasado a ser indefinidos (por sexo y puesto).									
1.5.	Puesta en marcha de actuaciones para la contratación / promoción del sexo menos representado en un determinado puesto de trabajo (reserva de puestos, preferencia en caso de empate...)									
1.6.	Establecer acuerdos de colaboración con escuelas de formación profesional/ Universidades para facilitar el acceso de mujeres a la empresa.									

N.º	MEDIDA	2024	2025		2026		2027		2028	
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
2.1.	Elaboración de una base de datos que permita cruzar el nivel de estudios con la categoría profesional que ocupan hombres y mujeres, de cara a analizar si existe sobre cualificación.									
2.2.	Revisar la clasificación profesional de la empresa, conforme al convenio colectivo, y agrupar las posiciones de igual valor o contribución a la organización.									
2.3.	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales, niveles salariales y unidades organizativas, y actualizarla anualmente para su traslado a la Comisión de Seguimiento de Igualdad.									
3.1.	Difusión anual de encuestas de satisfacción y clima laboral, que incidan en la detección de las necesidades de la plantilla en materia de ordenación del tiempo de trabajo y flexibilidad en la empresa. Actuar de acuerdo a los resultados obtenidos.									
3.2.	Formar a las personas encargadas de la PRL en la aplicación de la perspectiva de género. (añadir hacer vigilancia de la salud con perspectiva de género)									
3.3.	Recogida, de manera desagregada por sexo y tipología, del número de bajas IT de la plantilla. Identificar las causas para poder adaptar y ajustar los puestos de trabajo.									
3.4.	Formalizar un protocolo de desconexión digital									
3.5.	Garantizar que las reuniones de trabajo se convoquen dentro del horario laboral de las personas participantes.									
4.1.	Formalizar planes de desarrollo para todo el personal de la compañía a partir de la valoración de todos los puestos.									
4.2.	Realizar un estudio de las promociones de los 5 últimos años, por sexo, puesto de trabajo, categoría profesional (de inicio y destino), nivel de estudios y formación, y analizar con perspectiva de género si se están produciendo sesgos de discriminación indirecta, así como proponer medidas correctivas en ese caso.									

N.º	MEDIDA	2024	2025		2026		2027		2028	
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
4.3.	Formalizar y estandarizar los procesos de promoción y publicitarlos interna y externamente /a la RLT y al resto del personal a través de los medios de comunicación oportunos).									
4.4.	Fomentar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción									
5.1	Inclusión de un módulo formativo de sensibilización en igualdad de oportunidades para nuevos/as trabajadores/as (como formación de acogida a la empresa).									
5.2.	Recoger en una base de datos la formación asociada a cada puesto de trabajo y el número de mujeres y hombres que participan, teniendo en cuenta especialmente la formación que puede estar ligada a un desarrollo en la empresa.									
5.3.	Impartición de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (plantilla en su conjunto, Comisión de Igualdad, mandos intermedios, Dirección; así como para las personas encargadas de la selección y promoción). En función de las necesidades del departamento.									
5.4.	Programar las formaciones dentro del horario laboral de las personas participantes									
6.1.	Recoger las políticas de conciliación en un Folleto informativo con el correspondiente protocolo de acceso a estas medidas; difundirlo a través de los diferentes canales de comunicación de la empresa y a todos los niveles, para garantizar que la información llegue a toda la plantilla.									
6.2.	Recoger en una base de datos los diferentes usos que hace la plantilla de las medidas de conciliación que ofrece la empresa, distinguiendo sexo y puesto de trabajo. Analizar si es necesario realizar acciones de mejora y buscar más fórmulas de flexibilidad.									
6.3.	Elaboración de campañas de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad, diversidad, inclusión, prevención del acoso, etc.									

N.º	MEDIDA	2024	2025		2026		2027		2028	
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
6.4.	Facilitar la adaptación y la flexibilidad de la jornada para aquellas personas que tengan o soliciten la reducción de jornada.									
6.5.	Mantener la reserva de puesto durante 3 años para quienes soliciten excedencia por cuidados de familiares de 1º grado, debidamente acreditada.									
7.1.	Formar a la plantilla en materia de prevención y actuación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como difundir el protocolo de acoso a través de los medios de comunicación de la compañía.									
7.2.	Formar a las personas que van a participar en la investigación de los casos de acoso en perspectiva de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo.									
7.3.	Realizar una revisión anual del expedientes de acoso en el seno de la Comisión de Seguimiento									
8.1.	Difusión del compromiso con la igualdad a través de la publicación del Plan de Igualdad de manera externa y de manera interna (a través de todos los canales internos y a través de una campaña de sensibilización e información del Plan).									
8.2.	Difusión del Plan de Igualdad por los canales usuales de la empresa.									
8.3.	Revisar y adaptar los textos de todos los canales de difusión internos y externos y los documentos de la empresa con lenguaje no sexista fomentando una comunicación inclusiva. Cada departamento realizará su revisión.									
8.4.	Guía de buenas prácticas en lenguaje inclusivo y detección de lenguaje sexista para las personas encargadas de la comunicación (interna y externa), de las Redes Sociales, para profesionales de RRHH de la empresa y para toda la plantilla.									
8.5.	Incorporar un apartado en todas las comunicaciones, internas y externas, del compromiso con el principio de igualdad y no discriminación de la empresa.									

N.º	MEDIDA	2024	2025		2026		2027		2028	
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S
8.6.	Desarrollar acciones o campañas específicas de sensibilización en materia de igualdad y diversidad en días señalados: 22 de febrero, 8 de marzo, 18 de septiembre, 25 de noviembre, etc.									
9.1.	Llevar a la práctica un procedimiento de Valoración de Puestos de Trabajo para CMP Sealing Spain S.L., que permita homogeneizar puestos y complementos, cruzando cada uno de los factores con los complementos salariales asociados al puesto, de cara a garantizar que todos los factores evaluados cumplen el principio de igual valor.									
9.2.	Realizar un registro retributivo cruzando puestos de igual valor, una vez elaborada la valoración de puestos. Justificar las brechas salariales superiores al 5%, de acuerdo con la nueva Directiva UE 2023/970. Además, una vez valoradas las brechas salariales se diseñarán acciones para reducirlas y eliminarlas.									
9.3.	Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de las retribuciones medias de mujeres y hombres por grupo profesional o agrupación de igual valor. En el caso de detectarse desigualdades, se realizarán medidas correctoras con plazo de aplicación.									
	SEGUIMIENTO									
	EVALUACIÓN INTERMEDIA Y FINAL									

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El sistema de seguimiento de los Planes de Igualdad está recogido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres hombres, modificada por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Concretamente, el artículo 46 de Ley de Igualdad 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.”

De acuerdo con el artículo 9 del mencionado RD 901/2020, “el seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento”.

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos para cada medida, así como conocer el proceso de desarrollo, con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario, o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados, de cara a facilitar el cumplimiento de los objetivos generales del Plan.

Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan que quienes participarán en la Comisión de Seguimiento, serán las personas mencionadas a continuación, quienes se encargarán de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas:

- Por la representación de la empresa: Yolanda Ranedo Vitores e Isabel Santana Berges
- Por la representación de los Trabajadores: Jesús Martín Martínez e Isabel Villareal Alcalá

Funciones de la Comisión de Seguimiento

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.

- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

- Reunirse, como mínimo, **semestralmente** y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- La primera reunión de la Comisión de Seguimiento se realizará durante el mes de marzo de 2025, de cara a planificar las acciones del segundo semestre del año.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as trabajadores/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- Asimismo, detendrá las funciones previstas en el Reglamento.

Seguimiento

La información recogida se plasmará en **informes semestrales**. Los informes harán referencia a la situación actual de CMP Sealing y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad, a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la empresa en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación

Tal y como recoge la normativa, durante el período de vigencia del Plan de Igualdad se realizarán al menos dos evaluaciones: una intermedia y otra final.

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

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

- Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Que CMP Sealing elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.
- Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida, en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Asimismo, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad **deberán revisarse**, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 del artículo 9 del RD 901/2020 de 13 de octubre.
- 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, en la medida necesaria.

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

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

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

Solución de conflictos y discrepancias

Se trabajará para que las decisiones de la Comisión de seguimiento se tomen por consenso, pero, en caso de discrepancia, se aprobarán por mayoría. Además, la Comisión podrá proponer la presencia de personas asesoras en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Si no se consiguiesen las mayorías necesarias, y/o en caso de discrepancia grave, la comisión de igualdad acudirá a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolverlo

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Logroño, a 25 de Noviembre de 2024.