

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE DELTA COCINAS

2023-2027

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1 Partes suscriptoras.....	3
1.2 Ámbito de aplicación	4
1.3 Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación	4
1.4 Composición y funcionamiento de la Comisión de vigilancia y seguimiento	5
2. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE DELTA COCINAS.....	6
2.1 Un punto de partida	7
2.2 Algunos datos claves. Resumen diagnóstico.....	7
3. MEDIDAS DE IGUALDAD	10
4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	25

1. INTRODUCCIÓN

A fecha de **20 de diciembre de 2023** se firmó el **I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Delta Cocinas**, con el objetivo de avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad es una más de las medidas que nacen a la luz de la *Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*, que tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres.

El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

1.1 Partes suscriptoras

Reunidos, la parte empresarial y la representación de las personas trabajadoras, **en Rincón de Soto el 8 de mayo de 2023**, se aprueba la Constitución de la Comisión de Igualdad de la empresa Delta Cocinas.

La composición de la Comisión es paritaria entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras debidamente acreditados para la negociación, designando a las personas que a continuación se relacionan:

Por parte de la empresa:

- José Luis Ruiz Galvez- director de operaciones-
- Julia Sesma Sesma técnica de RR.HH.

Suplente: David Prieto. Directo comercial.

Con asesoría externa de Praxis Gabinete Social, en la persona de Lorena Almazán Ruiz-Bazán (Agente de Igualdad).

y por la representación de las personas trabajadoras:

- Sebastián Navarrete Pastrana. Presidente del Comité de empresa (U.G.T.)
- María Jesús Galán Medrano. Vicepresidenta del Comité de empresa (U.G.T.)

Suplente: Diego Marques. Secretario Comité empresa (U.G.T.)

1.2 Ámbito de aplicación

Este Plan de Igualdad será de aplicación la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las cedidas por empresas de trabajo temporal durante el periodo de prestación de servicio en la empresa usuaria.

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una **vigencia de 4 años** a contar desde la fecha de firma (20 de diciembre de 2023). Las partes comenzarán la **negociación seis meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan, previa evaluación final del Plan vigente.**

1.3 Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación

El I Plan de Igualdad de Delta Cocinas, se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o se detecte la necesidad de algún tipo de ajuste, no en vano, se medirá de manera continua durante todo el proceso por lo que resulta lógica su posible revisión en el cualquier momento a lo largo de su vigencia.

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, el I Plan de Igualdad de Delta Cocinas **deberá revisarse, cuando concurren las siguientes circunstancias:**

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- 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.
- 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.

El procedimiento para las modificaciones que pudieran surgir del I Plan de Igualdad de Delta Cocinas, acordado en el seno de la Comisión Negociadora, consistirá en la realización, de cuantas reuniones sean necesarias de las personas que conforman la Comisión de Seguimiento, con el fin de establecer tanto la necesidad de actualización del diagnóstico, así como el

establecer las medidas y acciones determinadas en relación con los resultados de la evaluación y seguimiento de las medidas actuales.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad, se seguirá el siguiente procedimiento:

- Identificación del objeto de la modificación.
- Determinar a qué fase del Plan afecta la modificación.
- Presentación, ante la Comisión de vigilancia y seguimiento, de la propuesta de modificación.
- Analizar, negociar y acordar en el seno de la Comisión de vigilancia y seguimiento la modificación presentada.
- El acuerdo de modificación requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.
- En caso de acuerdo y aprobación se realizarán los cambios acordados en el documento del Plan de Igualdad.

No obstante, **se realizará al menos una evaluación intermedia y otra al finalizar el Plan**, así como cuando sea solicitado por algunas de las partes que componen la Comisión de vigilancia y seguimiento.

A través de la evaluación del Plan se pretende conseguir:

- Analizar el proceso de desarrollo del Plan.
- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos señalados.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad en la empresa.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo) o acuerdo que le sustituya.

1.4 Composición y funcionamiento de la Comisión de vigilancia y seguimiento

La Comisión de seguimiento y vigilancia se constituye en Rincón de Soto el 20 de diciembre de 2023.

Se acuerda, en el seno de la Comisión de Negociación, que la Comisión de vigilancia y seguimiento estará compuesta por **4 personas, de las cuales 2 representarán a la empresa y 2 de la representación legal de la plantilla.**

Por parte de la empresa:

- José Luis Ruiz Galvez- director de operaciones-
- Julia Sesma Sesma técnica de RR.HH.

Por la parte social:

- Sebastián Navarrete Pastrana. Presidente (U.G.T.)
- María Jesús Galán Medrano. Vicepresidenta (U.G.T.)

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de Igualdad, que dejará constancia de todas ellas mediante la elaboración de la correspondiente acta de reunión en la que deberá recoger los contenidos tratados en la misma.

De carácter ordinario, se celebrará **una reunión bianual para el seguimiento y vigilancia** de la aplicación y desarrollo de las medidas del I Plan de Igualdad de Delta Cocinas.

Las reuniones se celebrarán en el centro de trabajo y durante la jornada laboral.

2. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE DELTA COCINAS

Con la implantación del Plan de Igualdad se pretende alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que conforman la plantilla Delta Cocinas.

Principios que rigen el Plan de Igualdad

- Diseñado para todas las personas que trabajan en Delta Cocinas, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Se adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que se vayan detectando como consecuencia de su seguimiento.
- Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.

Objetivos del Plan

Generales:

- ✓ Avanzar en la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la empresa.
- ✓ Integrar la perspectiva de género en todas sus áreas.

Específicos:

- ✓ Cultura organizacional: Incorporar dentro de los principios y valores corporativos la igualdad de género, haciendo que este principio esté presente en documentación interna de la empresa, prohibiendo de manera explícita cualquier discriminación.
- ✓ Selección y contratación: Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos puestos profesionales y de responsabilidad.
- ✓ Promoción: Fomentar los criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.

- ✓ Formación: Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional dentro de la empresa. Formar para la igualdad, y frente el acoso sexual y por razón de sexo.
- ✓ Política retributiva: garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
- ✓ Conciliación: Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- ✓ Salud laboral: Difundir y aplicar el Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.
- ✓ Comunicación: Garantizar que la comunicación interna y externa de la compañía promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres. Asegurar la utilización de un lenguaje no discriminatorio e inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- ✓ Información y sensibilización: campañas de sensibilización.
- ✓ Violencia de género: Aplicar la legislación vigente y divulgar los derechos de las víctimas de violencia de género. Elaborar y aplicar un protocolo específico de atención en la empresa.

2.1 Un punto de partida.

En 2022 se ha realizado un análisis detallado sobre la realidad de la empresa en torno a la composición de la plantilla, la participación de las mujeres y de los hombres en los procesos de la organización y la incidencia que la gestión de los recursos humanos tiene en la existencia de posibles desequilibrios o desigualdades de participación en la empresa.

Esta información ha permitido identificar, por un lado, las fortalezas y las debilidades de la organización en materia de igualdad y por otro, las directrices a desarrollar en el presente Plan.

Se realizó una recogida de datos y recabó documentación de la empresa en relación con la información referente a la plantilla y la gestión de los RR.HH. en materia de igualdad a través de indicadores de género, y análisis y evaluación del impacto de género en la empresa.

Para la realización del **Diagnóstico de situación de 2022** se han analizado los datos obtenidos en el cuestionario dirigido a la plantilla, así como la documentación recabada que ha aportado la empresa a través de diversas fuentes de los **datos relativos al año 2021**.

Una vez recopilados los datos de la empresa se ha procedido al análisis de estos desde la perspectiva de género utilizando diversas herramientas.

2.2. Resumen diagnóstico¹. Algunos datos claves

En Delta Cocinas trabaja un **total de 85 personas de las cuales un 20% son mujeres (17) y el 80% hombres (68)**.

En cuanto al **índice de dispersión**, que representa el porcentaje de un sexo en relación con el otro (intergénero). Cabe señalar que se da un importante desequilibrio entre la presencia de hombres y mujeres en la empresa.

¹ Se adjunta el documento completo "Informe diagnóstico de situación en materia de igualdad de Delta Cocinas 2022"

Con relación al **índice de feminización** (Ifem), que refleja la representación de mujeres respecto a los hombres en la empresa, se puede establecer que se da una infrarrepresentación de las mujeres en Delta Cocina, ya que el índice de feminización es de 0,25 puntos.

Respecto al **índice de presencia relativa** de hombres y mujeres (Iprhm) que señala el grado de representación equilibrada de mujeres y hombres, el valor del Iprhm es de 0,4 puntos, lo que nos indica desequilibrio por mayoría de hombres.

En el gráfico de diagnóstico **por edad** se observa que del total de las personas que componen la plantilla, la franja de edad donde principalmente se concentra un mayor número de personas es en la de 30 a 45 (27) de las cuales un 18% son mujeres y un 81% hombres.

Los datos señalan que existe una **importante estabilidad contractual** en la plantilla, sin que se observen diferencias entre mujeres y hombres en lo relativo al contrato indefinido, ya que el 99% de la plantilla tiene contrato indefinido y el 100% de las mujeres de la compañía. En cuanto a la plantilla femenina del total de esta (17) un 59% tiene contrato indefinido a tiempo completo y un porcentaje del 41% indefinido a tiempo parcial, del total de estas (7) un 43% tiene contrato a tiempo parcial por reducción de jornada por guarda legal. En cuanto a la plantilla masculina del total de esta (68) un 88% tiene contrato indefinido a tiempo completo y un 10% a tiempo parcial correspondiendo estos a personas en situación de jubilación parcial. Destaca por tanto el importante porcentaje de mujeres a tiempo parcial y que el 100% de las personas en reducción por guarda legal sean mujeres.

Del análisis de los datos se desprende que del total de la plantilla femenina un 6% (1) está en un **puesto de responsabilidad**, mientras que del total de la plantilla masculina un 15% (10) ostenta un cargo de responsabilidad. Destaca que en el puesto de Gerencia existe una representación equitativa de hombres y mujeres siendo del 50/50.

En cuanto a la distribución de la **plantilla por antigüedad**, del total de la plantilla (85), en la franja donde se concentra mayor número de personas es la de “más de 10 años”, siendo un 22% de mujeres y un 78% de los hombres, respecto al total de la plantilla.

Los datos indican que un **número elevado de personas de la plantilla, tanto mujeres como hombres, se encuentra en el Grupo IV (73)**, lo que representa el 86% del total de la plantilla, y en el que mayor número de mujeres se concentra siendo el 88% de la plantilla femenina y un 85% de la plantilla masculina. Estos datos nos indican que no se da segregación horizontal en la empresa, entendida como que las mujeres se concentran en ciertos sectores de actividad y en ciertas ocupaciones dentro de la empresa, ya que los datos indican que el mayor porcentaje de personas, tanto hombres como mujeres, se concentran en “Grupo IV” y en “Grupo II”

De los datos se observa que **las mujeres con estudios universitarios solo se sitúan en el Grupo IV, no encontrando mujeres con estos estudios en los grupos II y I**. Se puede interpretar, por tanto, que las mujeres con estudios universitarios se encuentran en un grupo inferior en relación con los hombres con estudios universitarios, que sí están situados en los grupos I y II.

En cuanto a las **incorporaciones y cargos de responsabilidad**, en el año 2021 ha habido una única contratación para puesto directivo. Y las incorporaciones en otros puestos del total (14) un 21,42% han sido mujeres y un 78,57% corresponde a hombres.

En el 2021 el total de personas que recibieron **formación** representa un 18,82% respecto a la totalidad de la plantilla (85). Del total de las personas (16) un 31,25% han sido mujeres y un 68,75% hombres. Se aprecia un desequilibrio entre la presencia de mujeres en la formación y respecto a los hombres.

En cuanto a las **retribuciones de las cuantías efectivas**, se establece que en términos generales no existe una brecha salarial significativa entre mujeres y hombres en Delta Cocinas en la

comparativa realizada. Ya que las brechas existentes están justificadas debido a que son importes efectivos, existiendo, por tanto, diferencias entre mujeres y hombres en los grupos analizados debido a: que hay mujeres con reducción de jornada por cuidado de hijos/as, realización por parte de los hombres de horas extras y a que un mayor número de hombres respecto a las mujeres han recibido la prestación y complemento de la ITE, por tanto, estas cuestiones afectan a la masa salarial de las mujeres de la empresa.

En cuanto a las [conclusiones de la auditoría retributiva](#) se establece que en Delta Cocinas no se aprecia una brecha salarial significativa en los puestos de igual valor. (>25%).

El [tipo de jornada](#) en el que mayor número de porcentaje de la plantilla se concentra es en la jornada partida de 8 horas, de las cuales un 9,83% son mujeres y un 90,16% hombres.

En cuanto a la plantilla femenina el mayor porcentaje se encuentra en la jornada continua, siendo de un 58,82% respecto a la totalidad de la plantilla femenina.

No obstante, destaca que, aunque hay un importante número en la jornada continua de 8 horas, el resto se encuentran en jornadas de 7,6 y 4 horas, siendo el 100% mujeres que realizan esas jornadas de trabajo.

Del total de las personas que durante 2021 han solicitado [algún permiso](#), el 100% son mujeres siendo el tipo de motivo “reducción de jornada por cuidado de hijo/a”. Los datos indican que no existe dentro de la plantilla masculina el uso de la corresponsabilidad, y que el peso de los cuidados de los hijos e hijas continua recayendo en la mujer, es importante que desde la empresa se establezcan campañas de sensibilización para el uso corresponsable del tiempo, así como medidas de conciliación reales y efectivas que favorezcan la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres que minimicen las personas que están o puedan estar en reducción de jornada por cuidado de hijos/as.

3. MEDIDAS DE IGUALDAD

En el siguiente apartado se desarrollan las medidas y acciones contempladas en el **I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres en Delta Cocinas 2023-2027**.

N.º	MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE	LÍMITE PLAZO EJECUCIÓN	SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN	DESCRIPCIÓN
CULTURA ORGANIZACIONAL						
<i>OBJETIVO ESPECÍFICO: Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa</i>						
	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro de la empresa	Nombre de la persona responsable de igualdad. Formación de la persona responsable de igualdad	DIRECCION	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación, que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, e informe a la Comisión de Seguimiento.
<i>OBJETIVO ESPECÍFICO: Incorporar en la cultura organizacional el principio de igualdad y no discriminación</i>						
	Incorporar dentro de los principios y valores corporativos la igualdad de género y la no discriminación, y su posterior difusión entre la plantilla y las nuevas incorporaciones.	Incorporado en la totalidad de los documentos Medios y canales por los que se ha difundido N.º de personas que lo han Recibido	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Modificar la documentación interna y externa, relacionada con la cultura organizacional en la que se incorpore la igualdad de género y la no discriminación de manera explícita. Hacer que este principio esté presente en documentación interna de la empresa, prohibiendo de manera explícita cualquier discriminación. Y difundir entre la plantilla, así como entre las nuevas incorporaciones

--	--	--	--	--	--

OBJETIVO ESPECÍFICO: Incorporar dentro de los principios y valores corporativos la igualdad de género y la no discriminación, prohibiendo de manera explícita cualquier discriminación.

Incluir en la firma de correo electrónico un breve texto o referencia "empresa comprometida con la igualdad de oportunidades y la no discriminación.	Registro de su inclusión	IT	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Ejemplo "En Delta Cocinas trabajamos por hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades, entre mujeres y hombres y la no discriminación"
Incluir en la página web, intranet o cualquier otro medio que utilice la empresa para la comunicación con la plantilla, referencias al compromiso de la organización con los valores de igualdad	N.º. de cambios realizados Registro o informe de los cambios	IT	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	
Incorporar en toda la documentación hacia terceros el compromiso de la empresa con los valores de igualdad	N.º. documentos elaborados con este mecanismo	DIRECCIÓN	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: Asegurar el principio de igualdad en la selección y contratación del personal.

Las ofertas de empleo anunciadas internas o externamente, utilizarán lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.	Todas las ofertas de empleo están redactadas con lenguaje e imágenes no sexistas. N.º ofertas publicadas N.º ofertas redactadas en lenguaje inclusivo	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Uso del lenguaje e imagen inclusiva en todas las ofertas de empleo de la compañía.
Desarrollar un procedimiento de selección con perspectiva de género.	Proceso elaborado y aplicado N.º de solicitudes en cada proceso desagregada por sexo	RRHH	Marzo 2024	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Diseñar, dentro de la Comisión de Seguimiento, un modelo para los procesos de selección y contratación, con recomendaciones para una selección bajo los criterios de igualdad y con perspectiva de género evitando los sesgos
Ampliar fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, en puestos con infrarrepresentación femenina.	N.º de fuentes ampliadas y cuáles son las nuevas fuentes de reclutamiento Impacto en la contratación de mujeres (nº de mujeres contratadas o candidaturas recibidas)	RRHH	Marzo 2024	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Con el objetivo de ampliar las posibilidades de reclutamiento de mujeres en los puestos masculinizados, se podrán ampliar las fuentes de reclutamiento, (bolsa de trabajo de escuelas profesionales, acuerdos con colegios profesionales, ayuntamientos y otros organismos públicos y/o privados etc....)

OBJETIVO ESPECÍFICO: Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos puestos profesionales y de responsabilidad.

Establecer el principio en los procesos de selección, para que, en condiciones equivalentes de idoneidad, se priorizaran las candidaturas del sexo menos representado en el puesto.	Incorporar este principio en los procesos de selección. N.º veces que se ha utilizado / N.º procesos de selección	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Establecer en los procesos de selección el principio de, que, en condiciones de equivalente idoneidad para el puesto, se priorizaran las candidaturas de mujeres, principalmente en aquellos puestos con infrarrepresentación femenina
Garantizar que el personal pueda	N.º de solicitudes y nº de vacantes cubiertas	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Favorecer y priorizar que ante vacantes sean cubiertas por

presentar su candidatura para cubrir vacantes de puestos/funciones, priorizando al personal interno y al sexo menos representado frente a la contratación externa.	por contratación interna y nº de vacantes cubiertas por contratación externa desagregadas por sexo.				personal de la plantilla favoreciendo el sexo menos representado en la vacante.
Informar a la comisión de seguimiento del plan de igualdad de los datos estadísticos relativos a la selección y reclutamiento desagregado por sexos. Distribución de la plantilla	Actas de las reuniones con Comisión de Seguimiento a partir de la generación de la base de datos con datos de los indicadores anteriores (distribución plantilla, candidaturas, selección y contratación)	RRHH	Bianualmente desde la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Información a la Comisión de los datos relativos a la selección y acceso, desglosados por sexo, por departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional y centro de trabajo.

PROMOCIÓN Y DESARROLLO

OBJETIVO ESPECÍFICO: *Fomentar y aplicar criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción*

Establecer el principio que en los procesos de promoción que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia el sexo menos representado en el puesto promocionado	Inclusión de este principio en los procesos de promoción. N.º de veces que se ha utilizado / N.º de promociones realizadas	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Promoción bajo el principio de igualdad, y criterios objetivos competenciales para el puesto.
Establecer un procedimiento de promoción donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados sin sesgos de género	Procedimiento elaborado. Medios por los que se difunde. N.º de mujeres y hombres a quienes llega.	COMISION DE SEGUIMIENTO	Febrero 2024	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Establecer el proceso de promoción dentro de la Comisión de seguimiento. En el que las cualificaciones y competencias no estén sesgadas hacia un sexo u otro (eliminando a ser posible la experiencia en aquellos casos que supone una

					barrera a la presentación de candidaturas femeninas).
Publicar las vacantes de forma que lleguen a toda la plantilla	Forma de difusión de las vacantes y N.º de vacantes difundidas	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Publicar las vacantes que surjan en la empresa de tal forma que toda la plantilla sea conocedora de las mismas independientemente de su sexo, puesto, tipo de jornada etc....
Informar a las personas de la plantilla menos representadas, sobre la posibilidad de plantear su deseo de promocionar en un puesto determinado.	N.º de mujeres que solicitan promocionar N.º de mujeres promocionadas	COMISION DE SEGUIMIENTO	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Animar a las mujeres de la plantilla a que comuniquen su deseo de promocionar a través de RR.HH., informándoles de las competencias a desarrollar para ser considerada la promoción.
Informar a la comisión de seguimiento de sobre las promociones realizadas en la compañía.	N.º de candidaturas presentadas desagregadas por sexo. N.º de personas promocionadas desagregadas por sexo. Análisis de los puestos desagregada por sexo y comparativa con los datos del diagnóstico de situación de 2022.	RRHH	Bianualmente desde la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Información anual a la Comisión de los datos relativos a la promoción, desgregados por sexo, por departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional, y formación y centro de trabajo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO: Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

Elaborar una descripción objetiva de las tareas y funciones de los perfiles de la	Descripción y definición de los puestos, con denominaciones neutras	RRHH	Junio de 2024	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Elaborar, en el seno de la Comisión de seguimiento, la descripción de los perfiles de la compañía de manera objetiva y eliminando los
---	---	------	---------------	--	---

compañía, utilizando términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino.	100% puestos elaborados 100% descripciones sin sesgos				posibles sesgos de género. Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino. Definir las funciones de cada puesto de trabajo para evitar o, por lo menos limitar, la movilidad funcional, así como prevenir casos de discriminación o cubrir puestos vacantes mediante este mecanismo.
--	--	--	--	--	---

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO: Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa

En los procesos de selección y promoción se contará con al menos una persona del sexo infrarrepresentado entre las candidaturas finales, especialmente en la cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina.	N.º de solicitudes por proceso desagregadas por sexo N.º de candidaturas finales por proceso desagregado por sexos Resultado de la contratación.	RRHH	A la Aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	En los procesos de selección y promoción se contará con al menos una persona del sexo infrarrepresentado entre las candidaturas finales, especialmente en la cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina.
--	--	------	--------------------------	--	--

FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: Formar y sensibilizar en materia de igualdad y acoso sexual o por razón de sexo.

Añadir un módulo de formación en igualdad dentro del Plan Formativo de la empresa (mínimo 6 horas)	Módulo añadido N.º de personas formadas desagregada por sexo Tipo y nº de horas de formación realizada Contenido de la formación	RRHH	Marzo 2024	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Añadir un módulo específico en materia e igualdad de trato y oportunidades con la finalidad de que, pasados los cuatro años de vigencia del Plan, toda la plantilla haya recibido dicha formación. De un mínimo de 6 horas
Informar y sensibilizar a la totalidad de la	N.º de actos realizados	DIRECCION	Diciembre 2024	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Formación y sensibilización en materia de igualdad dirigida a toda

plantilla en materia de igualdad, violencia de género, y acoso sexual y por razón de sexo, y diversidad	N.º de personas desagregada por sexos Contenido y horas de las campañas realizadas	Y COMISION DE IGUALDAD			la plantilla, priorizándose las personas que tienen personas a su cargo.
Formación, a la comisión instructora, sobre prevención y actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo	Módulo incluido en la formación inicial. N.º de acciones formativas impartidas N.º de horas y contenido	RRHH	Febrero 2024	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Formación en materia de acoso sexual o por razón de sexo dirigida a las personas que componen las Comisión instructora ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. N.º de horas y nº de personas formadas desagregado por sexo	RRHH	Marzo 2024	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Formación y sensibilización en materia de igualdad dirigida a las personas de selección principalmente para evitar los sesgos de genero a la hora de la contratación.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional dentro de la empresa

Ampliar la oferta formativa relacionadas con la actividad de la empresa, con el fin de potenciar el talento interno y promocionar	N.º y tipo de formaciones realizadas N.º de personas participantes desagregada por sexos, y formación y tipo de puesto	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Ampliar la cartera de cursos de formación orientados a la promoción dentro de la compañía, relacionados con la actividad de la empresa con el fin de potenciar el talento interno y la promoción.
Informar a la comisión de seguimiento de los resultados desagregados por sexo de la formación anual que realiza la Compañía.	N.º de persona que participan en las acciones formativas y media de horas recibidas, disgregadas por sexo, y puesto o departamento.	RRHH	Bianualmente desde la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Información anual a la Comisión de los datos relativos a la formación, disgregados por sexo y media de horas recibidas por cada sexo.

RETRIBUCIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: *Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor*

Realizar anualmente el registro retributivo (R.D 902/2020)	Registro realizado	FINANZAS/DIRECCION	Anual desde la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Cumplimiento del Real decreto en el que se establece la obligatoriedad de realizar un registro retributivo anual.
Incluir explícitamente el principio de igualdad retributiva	Incluido el principio de igualdad retributiva	FINANZAS/DIRECCION	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Inclusión de este principio en la política retributiva de la empresa, según legislación vigente (R.D 902/2020)
Informar a la comisión de seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por categoría.	Informe entregado anualmente del análisis de la estructura salarial según Registro retributivo desgregado por sexos.	FINANZAS / DIRECCION	Bianualmente desde la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Información anual a la Comisión de las retribuciones medias de mujeres y hombres en la compañía.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL, Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO: *Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.*

Difundir, mediante los canales habituales de comunicación de la empresa, los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente y los propios de la empresa	N.º y canales de comunicación utilizados. N.º de personas informadas	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Informar y difundir entre la plantilla las medidas de conciliación de la empresa y de la legislación vigente
Testar las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su idoneidad y valorar la posibilidad de nuevas medidas aún no incluidas.	N.º y tipo de medidas utilizadas, desagregado por sexo. Resultados obtenidos en los cuestionarios	RRHH	Bianual a la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Conocer el grado de idoneidad del uso de las medidas de conciliación implantadas, mediante cuestionarios dirigidos a la plantilla.

	N.º y tipo de medidas solicitadas				
OBJETIVO ESPECÍFICO: Impulsar medidas de conciliación y fomentar la corresponsabilidad					
Adaptación y alternativas a la reducción de jornada con horarios compatibles con la conciliación familiar, personal y laboral	N.º de reducciones solicitadas N.º de alternativas propuestas y tipo N.º de alternativas aceptadas y tipo	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Se estudiarán alternativas a las solicitudes de reducciones de jornadas solicitadas por cuidado de hijo/a o dependiente, procurando ofrecer otras alternativas que no conlleven reducción del salario y cotización. Regular los horarios/turnos que, en la medida que sea posible, sean conciliadores con la vida personal y familiar
Derecho a la flexibilidad horaria y adaptación de la jornada por motivos personales y por el tiempo pactado.	N.º de solicitudes y veces que se aplica. N.º de rechazadas y motivación de estas.	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Que el personal disponga del derecho a solicitar la adaptación de la jornada por motivos personales, cuidado de personas dependientes (menores o mayores).
Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidados	N.º de solicitudes y veces que se aplica. N.º de rechazadas y motivación de estas.	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Por excedencia por cuidado de personas dependientes (menores o mayores).
Permiso retribuido por el tiempo necesario para acompañar a consulta médica a sus hijas/os menores de 16 años y familiares de primer grado, y/o con necesidades especiales.	N.º de solicitudes y N.º de veces que se aplica	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Permiso retribuido por el tiempo necesario para acompañar a consulta médica a sus hijas/os menores de 16 años y familiares de primer grado, y/o con necesidades especiales

Permiso retribuido en caso de interrupción voluntaria del embarazo (IVE)	N.º de mujeres que han hecho uso de esta medida N.º de solicitudes N.º de aplicaciones	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Con un máximo de 10 días de permiso retribuido en caso de IVE.
Ampliación del permiso para acudir a las técnicas de preparación al parto del otro progenitor.	N.º de personas desagregado por sexo que ha hecho uso de esta medida N.º de solicitudes N.º de aplicaciones	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Cuando este se solicitado y en función de las necesidades personales.
Realizar campañas de sensibilización e información en materia de conciliación y corresponsabilidad.	N.º de campañas realizadas. N.º de personas sensibilizadas	DIRECCION	Anualmente desde la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Realizar campañas informativas y de sensibilización, dirigida a toda la plantilla, sobre la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas
Informar a la Comisión de Seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	Informe realizado y revisado por la Comisión de Seguimiento	RRHH	Bianualmente desde la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Información anual a la Comisión de los permisos y medidas usados relacionados con la conciliación.

CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO: *Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por género*

Análisis de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de	Evaluación de las condiciones de trabajo de la plantilla con perspectiva de género. Informe anual con los datos estadísticos por sexo y centro de trabajo	OPERACIONES	Diciembre 2024	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Análisis periódico de las condiciones de trabajo (horarios, turnos, temporalidad, parcialidades y cuales quiera otros de interés) de la plantilla con perspectiva de género, revisando que se respete en todo momento el principio de igualdad y de no discriminación. (La
--	---	-------------	----------------	--	--

igualdad y de no discriminación					<i>perspectiva de género hace referencia a que los datos estén desagregados por sexo para mostrar las diferencias entre mujeres y hombres y realizar la valoración).</i>
---------------------------------	--	--	--	--	--

SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO: *Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.*

Revisión del Plan de Prevención para asegurar que el género es tenido en cuenta en la Evaluación de Riesgos de los diferentes puestos.	Resultados del estudio. Medidas puestas en marcha con perspectiva de género,	RRHH/PRL	Diciembre 2024	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Que en las evaluaciones de riesgos de los puestos sean tenidos en cuenta los aspectos principales que afectan al sexo.
Reconocimientos médicos con perspectiva de género.	Se ha incorporado en los reconocimientos médicos la perspectiva de género	RRHH/PRL	Diciembre 2024	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	La realización de los reconocimientos médicos desde la perspectiva de género (pruebas de tiroides, anemia, problemas relacionados con el dolor y la fatiga, riesgos derivados de las actividades feminizadas, estrés laboral, ginecología y urología ...). Asegurar los reconocimientos médicos con perspectiva de género aparecen en el Plan de Prevención.
Informe a la Comisión de seguimiento sobre datos de accidentalidad en la empresa	N.º de accidentalidad desagregado por sexos, causa, y puesto de trabajo.	RRHH/PRL	Diciembre 2024	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Realizar un informe anual a la Comisión de seguimiento sobre a accidentalidad laboral de la empresa ya que el diagnóstico ha puesto de relieve como los accidentes laborales afectan en mayor medida a las mujeres que a los hombres

ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO: *Difundir y aplicar el Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo*

Difundir y aplicar el Protocolo por acoso	Protocolo elaborado. N.º de acciones de difusión e información.	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Difundir entre las personas de la plantilla, así como entre las nuevas
---	---	------	--------------------------	--	--

sexual y por razón de sexo	.				incorporaciones, el protocolo de acosos sexual y por razón de sexo.
Realizar campañas de sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo, entre la plantilla	N.º de campañas realizadas Contenido de las campañas	RRHH	Anualmente desde la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Realizar campañas de sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla, en las que, si incluirán los recursos existentes en esta materia tanto a nivel de la Comunidad autónoma de La Rioja como a nivel estatal, para la atención a la víctima
Realizar una revisión bianual de la aplicación y funcionamiento del Protocolo por acoso sexual y razón de sexo e informar a la comisión de seguimiento	N.º de personas que han denunciado situaciones de acoso, disgregada por sexo. N.º y tipo de acciones preventivas que se han aplicado según protocolo Tipo y N.º de medidas aplicadas	COMISION IGUALDAD	Bianual desde aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Seguimiento bianual de la aplicación y funcionamiento del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, informando sobre estos aspectos a la Comisión de Seguimiento.

COMUNICACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO: *Garantizar que la comunicación interna y externa de la compañía promueva un lenguaje y una imagen igualitaria de mujeres y hombres.*

Uso del lenguaje inclusivo e imagen no sexista, en la documentación de la compañía	N.º de documentos revisados y cambiados.	DIRECCION/COMERCIAL	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Revisar y corregir si es necesario el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas: Intranet, revistas, publicaciones, cartelería, etc. y en la página web con el objetivo de que sea un lenguaje e imagen no sexista e inclusivo.
--	--	---------------------	--------------------------	--	--

Velar por el uso de un lenguaje inclusivo no sexista en las comunicaciones	Guía/manual creado y difundido N.º de difusiones realizadas Medios de difusión	MARKETING COMERCIAL	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Elaborar o poner a disposición de toda la plantilla, incluido el equipo directivo y altos cargos, una guía de lenguaje inclusivo y no sexista que será utilizada en las comunicaciones tanto internas como externas
--	--	---------------------	--------------------------	--	---

OBJETIVO ESPECÍFICO: *Garantizar que toda la plantilla conozca las medidas establecidas en el I Plan de Igualdad de Delta Cocinas*

Difundir entre toda la plantilla, el I Plan de Igualdad de Oportunidades de Delta Cocinas en los medios de comunicación interna habituales, así como entre las nuevas incorporaciones	N.º de difusiones realizadas Medios de difusión N.º de personas informadas	COMISION IGUALDAD	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Máxima difusión de las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad de la empresa, a toda la plantilla de la compañía y las nuevas incorporaciones. Así como del seguimiento de este y las posibles modificaciones si la hubiera.
---	--	-------------------	--------------------------	--	---

VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO: *Establecer y aplicar medidas específicas de atención integral a las trabajadoras víctimas de violencia de género que mejoren las contempladas en la legislación vigente*

Reordenación del tiempo de trabajo.	N.º de solicitudes Modalidad de adaptación N.º de veces concedidas	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	La trabajadora víctima de violencia de género podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la Empresa.
Permisos	N.º de solicitudes y tipo N.º de veces concedidas	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	A la trabajadora víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral. La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los

					efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.
Excedencia por razón de violencia de género.	N.º de solicitudes N.º de veces concedidas	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	La trabajadora tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho (o 24 meses). Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.
Recolocación en otro Centro/puesto/departamento de la Empresa (Traslados).	N.º de traslados N.º solicitudes	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	La trabajadora que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que la Empresa disponga.
Vacaciones	N.º de solicitudes N.º de aceptaciones	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	La trabajadora víctima de violencia de género, si es necesario podrá fijar el periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.
Medidas de seguridad para la víctima de violencia de género.	N.º y tipo de medidas de seguridad aplicadas y tiempo de aplicación	RRHH	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	La trabajadora víctima de violencia de género se podrá acoger al teletrabajo en los casos en los que lo solicite por su seguridad. Así como evitar que la trabajadora este sola en su puesto (principalmente en

					el exterior del centro de trabajo), estando siempre, en la medida de lo posible, acompañada.
Difusión de las medidas acordadas en el I Plan de Igualdad, así como las señaladas en la legislación vigente	Medios y canales de difusión N.º de difusiones	COMISION IGUALDAD	A la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Máxima difusión entre la plantilla femenina de las medidas para la protección o la de asistencia social integral de la trabajadora víctima de violencia de género.
Campaña específica el Día Internacional de la erradicación de la Violencia de Género.	Campaña realizada. Contenido de la campaña	COMISION IGUALDAD	Anualmente desde la aprobación del Plan	Seguimiento: septiembre 2025 Evaluación final: julio 2027	Realizar una campaña específica el Día Internacional de la Violencia de Género. Igualmente se pueden establecer más campañas durante el año.

4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La remisión expresa que la *Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* hace al establecimiento de sistemas eficaces de **seguimiento y evaluación** pone en evidencia la importancia que ambas fases tienen en el conjunto del proceso de elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad de empresa. No son actuaciones residuales o de mero trámite, sino que son actuaciones decisivas para el éxito de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en las organizaciones.

En la fase de **ejecución** se debe llevar a cabo la realización e implantación de las medidas previstas de acuerdo con el calendario programado previamente, dando cuenta periódicamente de su desarrollo y resultados más inmediatos.

El seguimiento es un análisis continuado para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos y detectar posibles problemas

La evaluación, es una valoración sistemática y objetiva de un Plan de Igualdad -en curso o concluido- desde su concepción hasta los resultados obtenidos. Se trata de determinar la pertinencia de los objetivos, su grado de realización, la eficiencia, la eficacia, las repercusiones y la viabilidad del Plan. Una evaluación debe proporcionar informaciones útiles y fidedignas, que permitan integrar las enseñanzas extraídas en los mecanismos de adopción de decisiones. Esta debe ser sistemática, concisa y objetiva favoreciendo la comparabilidad y la extracción de información creíble y útil, que pueda traducirse en medidas concretas aplicables en el Plan.

Establecer y desarrollar un procedimiento de seguimiento riguroso y periódico, realizado de manera programada regularmente, permite la consecución de los siguientes objetivos:

- Analizar el proceso de implementación: identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del Plan.
- Comprobar los resultados inmediatos del Plan de Igualdad para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Proporcionar información para la evaluación.

La empresa informará a la Comisión de Seguimiento de la implantación de las medidas y los resultados, así como de las dificultades en la implantación, o cambios. Esta información será trasladada al menos una vez al año, sin que esto impida que se puedan solicitar informaciones durante el año.

Ante las posibles discrepancias que pudieran darse en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan, se seguirá el PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.

Fdo.

Fdo.

Fdo.

Fdo.