

PLAN DE IGUALDAD

DIGRAF PACKAGING S.L.



ÍNDICE

Contenido

1	INTRODUCCIÓN	3
2	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	4
3	ÁMBITO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	5
4	CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	5
5	RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	8
6	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	9
7	MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	10
8	SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA	17
9	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	18
10	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	18

1 INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

DIGRAF PACKAGING S.L. es una imprenta offset dedicada a la fabricación de packaging y PLVs, que crea envases, embalajes y expositores de alta calidad, atractivos y, funcionales, aportando las soluciones más avanzadas en impresión offset de alta calidad, así como los procesos y recursos necesarios hasta la entrega final del producto, proporcionando un packaging a medida.

Su sistema de producción y gestión ha merecido el reconocimiento de la norma de calidad ISO 9001-2015, concedida por LLOYD'S REGISTER LRQA. Está certificada con las normas FSC® y PEFC y dentro de su compromiso por buscar la mejora en la calidad de sus productos, ha apostado por garantizar la seguridad de los mismos bajo la norma de seguridad alimentaria BRC, uno de los estándares de seguridad a nivel mundial ya que cuenta con el reconocimiento de la Iniciativa Mundial de Seguridad Alimentaria (GFSI).

DATOS DE LA EMPRESA	
Nombre de la empresa	DIGRAF PACKAGING S.L.
Domicilio fiscal (Razón social y domicilio social)	Carretera Soria Polígono Industrial El Juncal, km 9 Albelda de Iregua, 26120 La Rioja
CIF	B26229880
Convenio colectivo de aplicación	Convenio colectivo estatal de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares
web corporativa	www.digrafpackaging.com
Forma jurídica	Sociedad limitada
Año de constitución	1995
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Javier Elías
Cargo	Gerente
Teléfono	941443784
e-mail	xxxxxxxxxxxxxxxxxx

RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	Isabel Martínez
Cargo	Adjunta a dirección
Telf.	xxxxxxxxxx
e-mail	xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx
ACTIVIDAD	
Sector actividad	Las artes gráficas en todas sus modalidades
CNAE	1812 – Otras actividades de impresión y artes gráficas
Descripción de la actividad	Impresión textos e imágenes por cualquier procedimiento o sistema.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional
DIMENSIÓN	
Personas trabajadoras	Mujeres:13 Hombres: 35 Total: 48
Centros de trabajo	1
Facturación anual	Productividad 2021 158096,87 https://www.libertaddigital.com/empresas/graficas-digraf-sl/#sector
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS	
Dispone de departamento de personal	NO
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres: 1 Hombres: 2 Total: 3
Comisión negociadora del Plan de Igualdad: Se constituyó con fecha 5 de julio de 2023	La comisión quedó constituida por las siguientes personas: Por parte empresarial: ISABEL MARTÍNEZ SÁNCHEZ DANIEL GENTIL PEREZ Por parte social: RICARDO FERNANDEZ RUIZ CARRILLO ALBERTO SANTAMARÍA MARTÍNEZ

2 DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Con el fin de hacer explícito su compromiso con la igualdad, la empresa comunicó a todas las personas trabajadoras con fecha 16 de marzo de 2022 que procedía a iniciar los trámites de negociación del plan de igualdad, mediante la constitución de una comisión negociadora paritaria en la empresa-con representación de las personas trabajadoras.

A partir de ahí, se constituyó una comisión negociadora paritaria con fecha 5 de julio de 2023, con la participación de dos personas por la parte empresarial y dos personas por la parte social.

La comisión quedó constituida por las siguientes personas:

Por parte empresarial:

- ISABEL MARTÍNEZ SÁNCHEZ
- DANIEL GENTIL PEREZ

Por parte social

- RICARDO FERNANDEZ RUIZ CARRILLO
- ALBERTO SANTAMARÍA MARTÍNEZ

3 ÁMBITO DEL PLAN DE IGUALDAD.

Ámbito territorial

El plan de igualdad se extiende a toda la empresa, independientemente del lugar de trabajo de las personas, adoptando medidas en relación con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres integradas en su sistema general de gestión.

Ámbito funcional

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

Ámbito temporal

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

En caso de requerimiento o necesidad, el plan de igualdad podrá ser modificado con el fin de adecuarse a la realidad de la empresa y la evolución de la aplicación de las medidas de acción propuestas en él. Cualquier cambio se someterá a aprobación por parte de la comisión negociadora.

4 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Para la elaboración del diagnóstico se han seguido distintas etapas:

- Recogida de información: Solicitud de la información (datos cualitativos y cuantitativos) necesaria de acuerdo a los puntos a tratar en el diagnóstico. Esta recogida se realizó durante el primer trimestre de 2023.
- Se realizó un primer informe de diagnóstico a finales de 2023 que ha estado sometido a revisiones durante 2024.

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

- La empresa está formada por una plantilla no equilibrada por razón de sexo; pudiendo considerarla como una empresa masculinizada, encontrándonos con una brecha de género global en la empresa de un -45,83%.

- Resulta conveniente mejorar la representación de los puestos en el organigrama para aclarar mejor los aspectos de dependencia y nivel jerárquico y homogeneizar los nombres de los puestos.
- Desde una perspectiva de género, se puede mejorar la página web y las imágenes que contiene. Asimismo, a través de la formación, se puede mejorar en relación con el uso de lenguaje inclusivo en todo lo que tiene que ver con comunicaciones de la empresa.
- La edad media de la plantilla femenina es de 41,3 años y de la plantilla masculina de 42,5 años, concentrándose el mayor número de hombres y mujeres en la franja entre los 40 y 50, si bien es cierto que el porcentaje de concentración de mujeres en plantilla con estas edades es muy superior al de hombres
- Los tres contratos a tiempo parcial que existen en la empresa son de mujeres. Hay otros dos de hombres que son de jubilación.
- En valores relativos, los porcentajes de mujeres y hombres con antigüedades entre 10 y 2 años son muy similares. No obstante, implican brechas de género entre un -33,33% y -45,45% debido a que, en general, la plantilla está masculinizada. Si analizamos las personas con menos de dos años de contrato en la empresa, observamos que la brecha se amplía a un -60,00%. Esto implicará un análisis con respecto a la razón por la cual, en la actualidad, se incorporan muchos más hombres que mujeres.
- Debido a que en la empresa existen 30 puestos de trabajo y 48 personas, para poder analizar los datos en cuanto la retribución y valoración por puesto ha sido necesario realizar unas agrupaciones previas. Estas han sido realizadas atendiendo a que los puestos desempeñen unas funciones similares dentro del organigrama, proponiéndose diez agrupaciones. Dichas agrupaciones se muestran a continuación:

Agrupación	Título del Puesto	Departamento / Zona	Puestos
1	Jefe/a de taller	Taller	
2	Director/a de ventas	Ventas	
3	Responsable técnico/a departamento	Ventas, Administración	Tco/a de ventas, Jefe/a Admon., R. Comercial
4	Comercial	Ventas	
5	Técnico/a administración	Administración	Administrativo/a, Auxiliar administrativo/a
6	Responsable técnico/a de taller	Taller	J. Impresión, R. I+D, R. Calidad, R. preimpresión
7	Responsables de máquina	Taller	R. Controladora, R. Guillotina, R. Plegadora, R. Troqueladora
8	Ayudantes de responsable	Taller	Ayudante R. Plegadora y Troqueladora, Oficial 1ª Impresión, encargado (nivel 10)
9	Técnico/a de taller	Taller	T. Plegadora, Of.1ª Troqueladora, Of 2ª Impresión, Almacenero/a (nivel 12)
10	Auxiliares	Taller	A. Taller, A. Controladora, A. Plegadora, A. preimpresión (nivel 17), Ayud. Controladora, Operario/a

- Puede observarse como los 4 puestos (agrupados) de estructura (administración y comercial) son totalmente feminizados, mientras que los 6 puestos de taller son alta o totalmente masculinizados. Esta circunstancia influye bastante a la hora de poder extraer conclusiones. Un reto de la empresa sería ver qué opciones hay de equilibrar un poco esta presencia de mujeres y hombres en todos los puestos.
- En lo que se refiere a puestos directivos existe una segregación vertical, ya que las mujeres ocupan los de las áreas de estructura (administración y ventas) y los hombres las de taller.
- Por grupo de cotización, si bien en los dos primeros grupos (1 y 2) encontramos dos hombres, en los siguientes grupos (3, 4, 5 y 7 con un 21% de la plantilla total) tenemos que, salvo un caso, todas son mujeres. El grupo 8, que es donde se concentra el grueso de la plantilla de taller y de la empresa (casi un 71% del total), está formado por una gran mayoría de hombres.
- Se aplican unos criterios establecidos en la empresa para la gestión de ingresos y provisión de vacantes que se basan por los principios de igualdad de oportunidades, transparencia, publicidad y competencia técnica. Los criterios concretos se especifican en los perfiles generados para las ofertas de empleo. Las personas que intervienen internamente en los procesos de selección tienen formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género.
- Durante el año 2022 se realizaron en la empresa 16 ingresos. De ellos, tan solo dos fueron de mujeres. Por el contrario, hubo 8 ceses, 5 de mujeres y 3 de hombres. Todos los ceses tuvieron que ver con el taller. Por tanto, la salida de personas de estos puestos de taller fue mayoritariamente de mujeres y, sin embargo, los ingresos fueron en un alto porcentaje de hombres. Esto, sumado a lo comentado en el punto anterior sobre antigüedad, ahonda en la necesidad de analizar esta circunstancia.
- La empresa realiza gran cantidad de acciones formativas con una participación muy variada. La distribución de personas por sexo que participan en ellas va en consonancia con las personas que ocupan esos puestos, en algunos casos mayoritariamente mujeres y en otros hombres.
- Aunque la plantilla es mayoritariamente ocupada por hombres, se ha dado un equilibrio en cuanto a las promociones habidas en los últimos años (3 en cada sexo).
- El promedio de la retribución total (también lo es en el salario base y los complementos) es mayor en las mujeres (27.414,62 €) que en los hombres (24.884,95 €), sin embargo, en la mediana existe una ligera brecha debido a que las mujeres, mucho menores en número, aglutinan 5 retribuciones bastante altas debido a los puestos directivos de estructura que ocupan.
- En el grupo de cotización 8 en el que se encuentran la práctica totalidad de los hombres (menos los tres jefes de taller) y 3 mujeres, se aprecia una brecha en la retribución total algo mayor en promedio (14,82%) que en mediana (11,16%) debida a la diferencia en complementos, ya que en el salario base es muy baja.

- De los tres puestos de trabajo (agrupaciones) que se pueden analizar, en los de auxiliar y técnico/a de taller la brecha es favorable a las mujeres, sin embargo, en el puesto de responsable de máquina se da una brecha de un 23% en promedio y un 26% en mediana.
- Tras la valoración de puestos (agrupados) realizada, se llevó a cabo el análisis retributivo en cuanto a puestos de igual valor, llegándose a la conclusión de que la retribución es bastante acorde a dicha valoración. Si acaso, se aprecia un ligero desequilibrio en el caso de la Directora de ventas.
- No existe, como tal, un protocolo que establezca las pautas para la intimidad en el entorno digital y la desconexión. Esto podría suponer una mejora a plantear en la empresa.
- Se da un régimen abierto para los/as comerciales se aplica en cuanto movilidad funcional y geográfica. No ha habido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en los últimos 3 años. Tampoco inaplicaciones del convenio. No existen en la entidad estudios de tiempos y su posible impacto con perspectiva de género.
- Aunque existe paridad en lo que se refiere a puestos directivos, ya que las mujeres ocupan los de las áreas de estructura (administración y ventas agrupaciones 2,3,4 y 5) y los hombres las de taller (el resto hasta las 10), se denota una importante infrarrepresentación femenina en puestos de taller.
- En el año 2022 se ha elaborado un estudio psicosocial, que ha proporcionado unos resultados positivos y dentro de los márgenes adecuados. Puede utilizarse como herramienta para establecer medidas de mejora que prevengan daños.

5 RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

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

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

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

En el **registro retributivo** se estudió la información disponible en la empresa y según establece la normativa vigente, desglosando todos los conceptos salariales según salario base, complementos salariales y retribuciones extrasalariales y analizando el valor de la media y mediana en cada uno de los casos. Las conclusiones que se obtuvieron como puntos a tener en cuenta fueron:

- El promedio de la retribución total (también lo es en el salario base y los complementos) es mayor en las mujeres (27.414,62 €) que en los hombres (24.884,95 €), sin embargo, en la mediana existe una ligera brecha debido a que las mujeres, mucho menores en número, aglutinan 5 retribuciones bastante altas debido a los puestos directivos de estructura que ocupan que es lo que hace que suban los promedios. Esta misma conclusión es válida si analizamos la brecha en el tipo de contrato 100.
- Del análisis por grupos de cotización, se observa que para el grupo 3 en el que se encuadran 2 mujeres (directora de ventas y jefa de administración) y un hombre (jefe de taller con tipo de contrato 540) existe una brecha del 7,88% en la retribución total. Aunque en el salario base la brecha es favorable a las mujeres, los complementos (el de mejora voluntaria fundamentalmente y algo también el de antigüedad) producen este desequilibrio. En cuanto al grupo de cotización 8 en el que se encuentran la práctica totalidad de los hombres (menos los tres jefes de taller) y 3 mujeres, se aprecia una brecha en la retribución total (algo mayor en promedio que en mediana) debida a la diferencia en complementos, ya que en el salario base es muy baja.
- De los tres puestos de trabajo (agrupaciones) que se pueden analizar, en los de auxiliar y técnico/a de taller la brecha es favorable a las mujeres, sin embargo, en el puesto de responsable de máquina se da una brecha de un 23% en promedio y un 26% en mediana. En esta agrupación se encuentra una mujer y 3 hombres. La mujer (R. Guillotina) tiene el mismo salario base que el responsable de la plegadora, pero inferior a los responsables de contracoladora y troqueladora y los complementos son solo un poco mayores que uno de ellos y bastante inferiores a los otros dos. Hay que tener en cuenta, además, que esta situación se da siendo la mujer la que tiene una fecha de inicio de contrato bastante anterior al de los tres hombres y su antigüedad también es mayor. La mujer tiene un contrato tipo 100 y los tres hombres 189.

La **valoración de puestos** se ha realizado con la herramienta elaborada en abril de 2022 por una mesa técnica de diálogo social en la que han participado las organizaciones sindicales CCOO y UGT y patronales CEOE y CEPYME, así como el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Debido a que en la empresa existen 30 puestos de trabajo y 48 personas, para poder extraer conclusiones ha sido necesario realizar unas agrupaciones previas de puestos antes de realizar la valoración. Estas agrupaciones han sido realizadas atendiendo a que los puestos lleven a cabo unas funciones similares dentro del organigrama.

De análisis realizado no se aprecia relevancia de factores desencadenantes de diferencias retributivas.

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

6 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

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

- Reforzar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

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

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

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

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

7 MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN			
PROCESO DE SELECCIÓN	Objetivo específico: Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades y promover una presencia lo más equilibrada posible entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.		
MEDIDA	INDICADORES (<i>Periodicidad medida</i>)	RESPONSABLE	PLAZO
Redactar las ofertas utilizando un lenguaje no sexista, eliminando términos que puedan tener connotaciones ligadas a estereotipos de género y resaltando el compromiso con la igualdad.	Empleo adecuado de lenguaje no sexista en las ofertas o documentos relacionados con la selección. Se contabilizarán los casos en que no se dé así. Se espera que tienda a cero. <i>Anual</i>	Equipo de selección de personal	Desde el primer año
Implantar y mantener la buena práctica de publicitar las ofertas de empleo (internas y externas), con el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades e incluir menciones explícitas a políticas de conciliación.	Nº de ofertas publicadas. Inclusión en todas del compromiso con la igualdad. <i>Anual</i>	Equipo de selección de personal	Desde el primer año
Revisar los criterios de selección para garantizar que no incluyan requisitos discriminatorios o sesgados por género.	Nº de ofertas revisadas Nº de personas presentadas (desagregadas por sexo) y motivos por lo que sí/no han sido seleccionadas para verificar que no existen requisitos discriminatorios en las ofertas revisadas. <i>Anual</i>	Equipo de selección de personal	Desde el primer año
Solicitar a las empresas que colaboran en los procesos de selección que entre las candidaturas “finalistas” a entrevistar para puestos de planta haya al menos una mujer. En caso de que no haya se buscará la justificación.	Nº de procesos en los que en las entrevistas no hay ninguna mujer. Nº de veces que se solicita a las empresas, junto con el texto que se envía para la selección. <i>Anual</i>	Equipo de selección de personal	Desde el primer año
Paridad en el equipo de selección interno: Garantizar la composición equilibrada de mujeres y hombres en los comités de selección para evitar sesgos inconscientes.	Porcentaje sea en todos los procesos, como mínimo del 60-40%. <i>Anual</i>	Equipo de selección de personal	Desde el primer año

Evaluación de las ratios de contratación por sexo: Realizar un seguimiento regular para identificar posibles desequilibrios y diseñar acciones correctivas	Brechas actuales en taller. Mejora. <i>Anual</i>	Comisión de Seguimiento	Desde el primer año
Realizar entrevistas con las personas que causan baja voluntaria en la empresa para conocer el motivo de su marcha. Utilización de conclusiones para mejorar el proceso de selección.	Nº de entrevistas realizadas entre el número de bajas voluntarias y motivo de cada una. <i>Anual</i>	Equipo de selección de personal	Desde el primer año
PROCESO CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	Objetivo específico: Garantizar que las decisiones relacionadas con cambios de contrato, promociones y desarrollo profesional se basen únicamente en el mérito y las competencias, eliminando cualquier tipo de barrera por razón de sexo.		
MEDIDA	INDICADORES (Periodicidad medida)	RESPONSABLE	PLAZO
Sistematizar la recogida de datos estadísticos sobre la presencia de mujeres y hombres en los distintos puestos de trabajo.	Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos (actualización de datos del diagnóstico).	R. Igualdad	Desde el primer año
Analizar las políticas de igualdad en los procesos de modificación de contratos (paso de temporal a fijo, etc.)	Nº de contratos modificados anualmente según categoría/tipo de contrato y sexo. <i>Anual</i>	Comisión de Seguimiento	Desde el primer año
Realización de un seguimiento anual por puestos de las promociones y reclasificaciones profesionales desagregadas por sexo, indicando puesto de origen y de destino, tipo de contrato y jornada	Nº de mujeres y hombres promocionados por puesto de origen y destino según tipo de contrato y jornada. <i>Anual</i>	Comisión de Seguimiento	Desde el primer año
Fijar criterios para las promociones (puestos a los que afecta, criterios objetivos a tener en cuenta, persona(s) que tomas las decisiones, etc.	Elaboración de un protocolo base sobre esta materia y la política seguida por la empresa.	Gerencia y equipo de selección	Primer año
Priorizar la contratación y mejora de condiciones laborales del sexo infrarrepresentado en cada puesto (agrupación de puestos) si se producen nuevas oportunidades de contratación y/o mejora *	Nº de veces que se ha aplicado la acción positiva. Nº de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva. N.º de contratos mejorados por grupo de convenio y sexo. <i>Anual</i>	Gerencia y equipo de selección	Desde el primer año

* Medida de acción positiva: en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos o grupos profesionales en los que estén subrepresentadas.

ÁREA DE FORMACIÓN			
PROCESO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	Objetivo específico: Garantizar a toda la plantilla, hombres y mujeres, el acceso a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del Plan de Igualdad y sus acciones y fomentando competencias inclusivas para eliminar las barreras de género en el desarrollo profesional.		
MEDIDA	INDICADORES (Periodicidad medida)	RESPONSABLE	PLAZO
Abrir la oferta formativa a toda la plantilla de cada departamento de modo que pueda contar con una polivalencia que permita la rotación de puestos y mayores posibilidades de promoción.	Cursos ofertados a todas las personas de cada departamento.	Responsable del plan de formación	Desde el primer año
Formar a las personas que integran la comisión de seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de planes si no la han recibido previamente (o cuando se produzcan sustituciones en ella)	Nº de personas formadas / Nº de personas que componen la Comisión. Nº de horas de formación <i>Anual</i>	Responsable del plan de formación	Desde el primer año
Formar en igualdad a todo el personal en función de sus necesidades	Nº de personas formadas en igualdad en cada uno de los departamentos. Nº de horas de formación impartidas. Contenidos de curso presentados. <i>Anual</i>	Responsable del plan de formación	Desde el primer año
Formación a las personas que realizan la selección sobre la identificación y eliminación de sesgos de género en la toma de decisiones	Nº de personas formadas / Nº de personas que el equipo de selección. Nº de horas de formación impartidas. Contenidos del curso. <i>Anual</i>	Responsable del plan de formación	Desde el segundo año
Impulso de mujeres u hombres en puestos donde están infrarrepresentadas: Diseñar programas específicos para fomentar la capacitación de mujeres en estos puestos.	Nº de mujeres formadas. Tipo de formaciones impartidas. <i>Anual</i>	Responsable del plan de formación	Desde el segundo año

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

ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO (Incluido retribución)			
PROCESO LABORAL. POLÍTICA RETRIBUTIVA	Objetivo específico: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.		
MEDIDA	INDICADORES (Periodicidad medida)	RESPONSABLE	PLAZO
Mejorar la representación de los puestos en el organigrama para aclarar mejor los aspectos de dependencia y nivel jerárquico y homogeneizar los nombres de los puestos	Organigrama revisado	Gerencia	Primer año
Realizar una revisión de la valoración de los puestos de trabajo (agrupaciones realizadas), partiendo de la descripción de los mismos, para la aplicación del principio de igual salario para trabajos de igual valor.	Informe del resultado de la valoración / actualización realizada	Comisión de Seguimiento	Segundo año
Analizar el registro retributivo anual del año en vigor y compararlo con el del año anterior. Revisar los criterios de los complementos salariales para llevar a cabo política coherente en materia de retribución	Nº de acciones realizadas para ir reduciendo paulatinamente la brecha. Anual	Gerencia junto con asesoría laboral	Primer año
Analizar el puesto de responsable de máquina y la brecha actual existente	Análisis realizado y conclusiones	Gerencia junto con asesoría laboral	Primer año
En el caso de detectarse desigualdades tras las dos medidas anteriores, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras.	Plan de Acción si corresponde. Incluye poder fijar medidas que reduzcan la brecha y ver si las llevadas a cabo en años previos van surtiendo efecto.	Gerencia junto con asesoría laboral	Primer año
Incluir la perspectiva de género en la prevención y análisis de riesgos laborales haciendo especial hincapié en riesgos como el estrés térmico, musculoesqueléticos, estrés laboral, psicosociales, exposición a químicos, etc.	Nº de modificaciones realizadas en la evaluación de riesgos para incluir la perspectiva de género en la prevención y análisis de riesgos laborales	Gerencia junto con el SPA	Segundo año
Recoger datos estadísticos desagregados por sexo sobre salud laboral	En el informe correspondientes se incluirá la variable del sexo al recoger y analizar los datos relativos a los riesgos laborales y psicosociales y a la siniestralidad y enfermedades profesionales.	Gerencia junto con el SPA	Desde el primer año

ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL			
PROCESO GESTIÓN LABORAL	Objetivo específico: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. Promover el bienestar de los empleados/as y su entorno familiar, sin comprometer el desarrollo profesional		
MEDIDA	INDICADORES (Periodicidad medida)	RESPONSABLE	PLAZO
Pregunta en la encuesta de personal sobre medidas de conciliación	Nº de propuestas obtenidas <i>Anual</i>	Responsable de Igualdad	Desde el primer año
Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales.	Análisis del informe de promociones en relación con el disfrute de permisos de conciliación. Informe de las personas que disfrutaron de permisos de conciliación que acceden a la formación. <i>Anual</i>	Comisión de Seguimiento	Desde el primer año
Estudiar por parte de la empresa las medidas a implantar que mejoren la legislación.	Nº de medidas planteadas / Nº de medidas implantadas <i>Anual</i>	Gerencia y Comisión de Seguimiento	Desde el segundo año

ÁREA DE PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO			
IMPLANTACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL	Objetivo específico: Asegurar que las personas trabajadoras disfrutan de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo acordado		
MEDIDA	INDICADORES (Periodicidad medida)	RESPONSABLE	PLAZO
Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla, incluyendo a las nuevas incorporaciones.	Nº de actuaciones de difusión del se ha difundido el protocolo.	Gerencia y Responsable de Comunicación	Primer año
Implantación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Nº de medidas implantadas <i>Anual</i>	Gerencia y Comisión de Seguimiento	Desde el primer año
Inclusión en la formación obligatoria sobre Prevención de Riesgos Laborales, un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de horas realizadas de este módulo	R. Formación	Desde el primer año

En el caso de que se dieran situaciones de mujeres que lo necesiten por una situación derivada de la violencia machista, la empresa valorará las actuaciones de ayuda a realizar al margen de la ayuda prestada por los Servicios Sociales de la Administración Pública.	Nº de situaciones valoradas	Gerencia y Comisión de Seguimiento	Desde el primer año
Se creará una guía en la que se recojan los derechos laborales de las víctimas de violencia de género, basada en la propuesta de UGT, adaptando las medidas y recursos de atención especializada y cualquier otra información que pueda contribuir a la recuperación integral de las víctimas a la realidad de la empresa.	Elaboración de la Guía de derechos laborales para las trabajadoras víctimas de violencia de género	R. Igualdad	Segundo año

En cuanto a los recursos necesarios para la implantación de estas medidas, las personas designadas como responsables en el cuadro anterior dedicarán su tiempo para llevarlas a cabo y contarán con los recursos materiales que sean necesarios para ello. Estos serán solicitados a la Dirección de la empresa e irán a cargo de las partidas correspondientes en el presupuesto de la empresa.

8 SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

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

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

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

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

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

9 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

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

La comisión de seguimiento estará integrada por:

Por parte empresarial:

- ISABEL MARTÍNEZ SÁNCHEZ
- DANIEL GENTIL PEREZ

Por parte social

- RICARDO FERNANDEZ RUIZ CARRILLO
- ALBERTO SANTAMARÍA MARTÍNEZ

10 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

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

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

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

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

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