



I PLAN DE IGUALDAD DE FIORA BATH COLLECTION S.L.

- 1. DEFINICIONES**
- 2. INTRODUCCIÓN**
- 3. ESTRUCTURA**
- 4. COMISIÓN DE IGUALDAD**
- 5. FASE DE DIAGNÓSTICO**
- 6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**
- 7. PLAN DE ACCIÓN: (ACCIONES IMPLANTADAS, ACCIONES A IMPLANTAR)**
- 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**
- 9. METODOLOGIA**
- 10. ANEXO I – COMPROMISO DE LA SOCIEDAD**
- 11. ANEXO II – COMUNICADO CORPORATIVO**

1. DEFINICIONES

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Principio de Igualdad de trato entre Mujeres y Hombres

Se trata de la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Podemos considerar que dicho principio se cumple cuando existe una 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.

Discriminación Directa

La situación en que se encuentra una persona que, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación Indirecta

La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima, y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesario y adecuados.

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

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

El Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en



las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

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

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

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

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

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

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora se constituye como un órgano colegiado y consultivo encargado de dar impulso al Plan de Igualdad, interviniendo en la negociación y elaboración del diagnóstico y las medidas que lo integran. Está integrada de forma paritaria por mujeres y hombres representantes de La Sociedad y representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Comisión de Seguimiento de Igualdad

La Comisión de Seguimiento de Igualdad es un órgano consultivo y de seguimiento encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de la organización, así como un órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y



los trabajadores de la misma con el fin de conseguir la igualdad efectiva y la eliminación de cualquier tipo de discriminación por razón de género en todos los ámbitos y a todos los niveles de la sociedad .

Agente de Igualdad

Persona con funciones de apoyo, asesoramiento y formación al Comité de Igualdad y/o equipo de trabajo, interviniente en todas las fases del proceso del Plan de Igualdad. En este caso concreto se designa como Agente de Igualdad a consultora externa con formación específica en igualdad de oportunidades y perspectiva de género.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del Empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Discriminación por embarazo o maternidad

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

Indemnización frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.



Acciones positivas

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

Tutela Jurídica Efectiva

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

Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y laboral

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

2. INTRODUCCIÓN

Los Planes de igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un Diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre. Para la elaboración del mismo, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

El principal objetivo del Diagnóstico de la empresa, es obtener información detallada y estructurada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades y hombres en la empresa,



analizando así, diversos aspectos en la gestión de recursos humanos que afectan a toda la plantilla, además de buscar la consolidación de buenas prácticas en igualdad de oportunidades y la corrección de los desequilibrios en que se puedan encontrar mujeres y hombres.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Identificar la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- Promover cambios en la gestión que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.

Las planillas utilizadas se han estructurado en los apartados anteriores, siguiendo los criterios admitidos, tanto por la Guía Práctica para la elaboración de Planes de Igualdad en las empresas, del Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad, como por la normativa y legislación en materia de Igualdad, concretamente la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombre y el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y se ha respetado, en todo caso, las obligaciones que establece la Ley orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Todo este trabajo se recoge en el presente Informe de Diagnóstico del que extraemos las siguientes conclusiones y objetivos generales de nuestro Plan de Igualdad.

METODOLOGÍA

Se describe a continuación la metodología utilizada para la realización del presente informe de diagnóstico: los datos analizados, la fecha de recogida de información y de realización del diagnóstico, así como una referencia a las personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración tal como exige el apartado 1. 3º del Anexo del RD 901/2020.

**Metodología y Herramientas utilizadas.**

La metodología y herramientas utilizadas para poder recopilar los datos necesarios han sido en base a: cuestionarios realizados por la plantilla y la dirección de la empresa, análisis cuantitativo y cualitativo, auditoria retributiva, protocolo de acoso sexual...

Periodo de referencia de los datos analizados.

01/01/2021- 31/12/2021

Fecha de recogida de información

Septiembre 2022 Enero - junio 2023

Fecha de realización del informe de Diagnóstico.

Noviembre 2022 – julio 2023

Personas que han intervenido en su elaboración.

La elaboración del presente informe de Diagnóstico se ha llevado a cabo por las personas que conforman la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de FIORA BATH COLLECTION S.L.

Asesores Externos

Doble A Consulting

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA**DATOS DE LA EMPRESA**

Razón social	FIORA BATH COLLECTIONS SL
NIF	B26416917
Domicilio social	Carretera de Logroño, 23, 26300 Nájera, La Rioja, España
Forma jurídica	Sociedad Limitada
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Marian Bezares
Cargo	Directora de RRHH
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Comercio al por mayor de muebles
CNAE	4647
Convenio Colectivo y código	Convenio Colectivo general de la industria Química (99004235011981) Industrias de la Madera La Rioja (2600255011981)

Descripción de la actividad	Se encarga del diseño, fabricación, venta y distribución de toda clase de mobiliario de baño, de toda clase de muebles y accesorios para el mueble.
Ámbito actividad	Autonómico

DIMENSIÓN

Personas Trabajadoras	Mujeres	50	Hombres	119	Total	169
------------------------------	----------------	----	----------------	-----	--------------	-----

TIENE REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS (RLPT)

Marco Legal

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La normativa donde aparece recogido el principio de igualdad efectiva, a nivel nacional e internacional:

- **Tratado de Ámsterdam** (1 de mayo de 1997) – Eliminación de desigualdades como principio fundamental
- **Constitución Española** (1978) Art. 14 “derecho a la igualdad y a la no discriminación”; art. 9.2 “obligación de los poderes de promover la igualdad efectiva”
- **Ley orgánica 3/2007** (22 de marzo de 2007) “Igualdad efectiva entre mujeres y hombres” (En adelante, LOIEMH)
- **Real Decreto-ley 6/2019** (01 de marzo de 2019) “Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
- **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



El objeto de la LOIEMH es “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural”, para lo cual la presente Ley orgánica establece “principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo”, todo estipulado en su artículo 1.1 y 1.2.

El Plan de Igualdad de **FIORA BATH COLLECTION S.L.** se rige por las directrices establecidas en LOIEMH, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y por el Convenio Colectivo aplicado a la empresa. De igual modo, asume los objetivos generales y específicos de ambos documentos, así como pretende avanzar en los diferentes ámbitos de aplicación que se distinguen en ellos.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de La Sociedad para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

La presente ley pretende garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo, conforme a su artículo 5; no obstante, considera como hecho no discriminante “en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”, por lo tanto, teniendo en cuenta la característica fundamental de estos procesos, la “perspectiva de género”.

En consecuencia, y debido a la obligación de respeto a la igualdad de trato y oportunidades, el artículo 45 de la LOIEMH, legisla estableciendo que la sociedad, y con la finalidad indicada, deberán adoptar



medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

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

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de La Sociedad en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la sociedad, parte social y conjunto de la plantilla).
- Ser preventivo eliminando cualquier posibilidad de discriminaciones por razón de sexo futuras.
- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Ser un compromiso de La Sociedad que garantizará los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Ámbito de aplicación:

Ámbito personal

El presente Plan de Igualdad va dirigido a la totalidad de las personas trabajadoras de FIORA BATH COLLECTION S.L. cualquiera que sea la forma de contratación laboral, tal y como viene recogido en el art. 3.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Ámbito territorial

El presente Plan de Igualdad de FIORA BATH COLLECTION S.L. va dirigido a toda la sociedad, en el centro de trabajo principal de Carretera de Logroño, 23, 26300 Nájera, La Rioja. El ámbito territorial es autonómico.

Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que, a propuesta de la Comisión de Seguimiento, se acuerde su actualización



y modificación. Se conviene que el presente plan de igualdad tenga la vigencia máxima indicada por ley, de 4 (cuatro) años, desde la fecha de aprobación.

3 ESTRUCTURA

Con arreglo a lo estipulado en la LOIEMH en su art. 45 y con el fin de dar cumplimiento con el objetivo de implantación del principio básico de igualdad de trato entre mujeres y hombres para lo que se supone una ausencia de todo tipo de discriminación directa o indirecta, con el afán de la consecución de dicho fin se procederá con la aplicación de acciones positivas en caso sea necesario.

Por lo expuesto, desde la dirección de la compañía se decide implantar un “Plan de Igualdad”, estructurándose el proceso en las siguientes fases:

- Constitución de la “Comisión de la Comisión Negociadora”
- Comunicación del compromiso de la directiva y el inicio del Plan de igualdad, a la plantilla.
- Diagnóstico
- Preparación del Plan de igualdad
- Negociación de las medidas implantadas en el Plan de igualdad
- Constitución de la “Comisión de Seguimiento de Igualdad”
- Implantación, seguimiento y evaluación del Plan de igualdad

La sociedad **FIORA BATH COLLECTION S.L.** decide contar con la ayuda de consultoría externa con la Consultoría Doble A Consulting S.L. para la gestión de toma de datos de la empresa, sus representantes y los representantes de los trabajadores, la llevanza de las reuniones, preparación de las fases de diagnóstico y preparación del Plan de igualdad, contando para ello con una consultora externa experta en Planes de Igualdad y perspectiva de género en la Sociedad.

Constitución de la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento de Igualdad

Desarrollado en el punto 4.

Comunicación del compromiso de la directiva y el inicio del Plan de Igualdad:



Previamente, al inicio de la fase de diagnóstico se da la comunicación del compromiso por parte de la dirección de La Sociedad al grueso de la plantilla de **FIORA BATH COLLECTION S.L.**, en dicho proceso se da el anuncio de la creación de la comisión de igualdad (paritaria) constituida para la atención a las distintas fases del Plan de Igualdad, siendo el mismo, el punto de referencia para la plantilla en cuanto a cuestiones que puedan surgir con el Plan de Igualdad.

El anuncio es realizado a través de medios telemáticos de la compañía y/o el tablón de anuncios con el objeto de concretar la comunicación de la elaboración del Plan de Igualdad, todas las acciones presentes y futuras relacionadas con la igualdad de oportunidades. Asimismo, se hace partícipe al global de la plantilla solicitando su disposición a colaborar con el arranque del Plan de igualdad, con intención de cumplir con un principio de transversalidad, el cual implica, que todo el conjunto de la compañía desde dirección al general de la plantilla pueda participar desde el inicio del proceso. A esos efectos se comunica a la plantilla un comunicado de elaboración e implementación del plan de igualdad y se les insta a su colaboración en todo el proceso, como por ejemplo el cumplimentar una encuesta sobre igualdad de forma anónima.

Diagnóstico

En **FIORA BATH COLLECTION S.L.** se realiza un análisis de la situación de la plantilla a fecha del ejercicio 2021.

Por lo tanto, y a modo de guion, se consideran como los puntos clave revisados en esta fase de diagnóstico los siguientes:

- Situación de la empresa
- Selección.
- Formación continua.
- Política salarial.
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.
- Política social.
- Comunicación.
- Prevención del acoso sexual.
- Actuación en caso de víctimas de violencia de género en el ámbito de la mercantil.
- Riesgos laborales y salud laboral.



- Convenio colectivo.

Para todas estas fases se ha contado con la participación de toda la compañía, a través de encuestas, lanzadas a la dirección de la sociedad, plantilla en general, a través de un requerimiento de información del que participaron todos los profesionales pertenecientes a la compañía; cumpliéndose así con el principio de “transversalidad”, existiendo implicación de todo el conjunto de la sociedad.

Preparación del Plan de Igualdad

Se concluye la cuarta fase del proceso con la elaboración del Plan de Igualdad, por parte de la consultora, una vez recogida la información resultante de la fase anterior (diagnóstico), basándose en el informe resultado de la fase de diagnóstico, en el cual se incluye un listado de propuestas de mejoras, las cuales encauzan el establecimiento de objetivos del presente Plan de Igualdad.

Negociación del Plan de Igualdad

En consecuencia, el presente Plan de Igualdad es revisado, consensado, aprobado y validado por el Comité de Igualdad, siendo así firmado con avenencia por las personas participantes de la Comisión una vez reunidos en la fase negociadora del Plan, y para que conste se adjunta la firma de acuerdo del presente Plan de Igualdad.

Implantación, seguimiento y Evaluación

Previo al inicio del proceso de implantación del presente Plan, se establece como acción a realizar la constitución de Comisión de Seguimiento (paritario), el cual será el órgano encargado de la consecución de los objetivos y acciones planteadas en el Plan.

Dicho órgano dinamizará y llevará un control de la puesta en marcha de las distintas medidas de actuación establecido bajo un control temporal de este modo podrán realizar la revisión y evaluación de la consecución de las acciones del Plan, en cuanto a tiempo y forma, haciendo uso de los indicadores establecidos para cada acción.



4. COMISIÓN NEGOCIADORA Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE IGUALDAD

4.1. Comisión Negociadora

La **Comisión Negociadora** se constituye con fecha 23 de noviembre de 2022, como un órgano colegiado y consultivo encargado de dar impulso al Plan de Igualdad, interviniendo en la negociación y elaboración del diagnóstico y las medidas que lo integran. Esta comisión establece en su Reglamento de funcionamiento su objeto y ámbito, a saber:

- **Objeto** – Promocionar la Igualdad de oportunidades en **FIORA BATH COLLECTION S.L.**, negociar elaborar e implementar un Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para la sociedad. Velar por el seguimiento del Plan.
- **Ámbito** – Su ámbito de actuación es a nivel autonómico, y comprenderá los distintos lugares en el que **FIORA BATH COLLECTION S.L.** mantenga sus servicios.

Objetivos:

1. Reforzar en la cultura de la organización el valor de la igualdad entre mujeres y hombres como central y estratégico.
2. Favorecer la igualdad de oportunidades en los niveles y puestos de la persona jurídica.
3. Eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso o las condiciones de trabajo de trabajadoras y trabajadores.
4. Facilitar el ajuste entre el desarrollo profesional y personal de la plantilla.
5. Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor y experiencia.
6. Integrar el enfoque de género en la política de salud laboral.
7. Prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

La composición será paritaria entre La Sociedad y la Representación de las personas trabajadoras, de acuerdo a lo siguiente.

SEXO		CATEGORIA/PERTENENCIA
MUJER	HOMBRE	
2	0	Representación empresa
1	1	RLPT

Funciones

Los miembros de este órgano paritario han manifestado previamente su voluntad de participar dentro de este Comité asumiendo con ello una serie de responsabilidades que detallamos a continuación:

1. Apoyo a la realización del diagnóstico de igualdad.
2. Impulso e implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades en FIORA BATH COLLECTION S.L.

Por otro lado, hay que indicar que la Comisión Negociadora ha contado con el asesoramiento actuando como Agente de Igualdad, proporcionando asistencia en cuanto al asesoramiento, formación a la Comisión y encargado de la preparación de las fases de diagnóstico y elaboración del Plan de Igualdad.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá que informar al personal de la empresa sobre el compromiso de la Dirección con el principio de igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres, que se materializará en la negociación y elaboración del Plan de Igualdad, indicando que el mismo se negociará, en representación de plantilla, por los representantes de las personas trabajadoras.

La empresa estará obligada a inscribir su Plan de Igualdad en el registro de planes de igualdad correspondiente, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

4.2. Comisión de Seguimiento de Igualdad



La Comisión de Seguimiento de Igualdad es un órgano consultivo y de seguimiento encargado de velar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que debe estar presente en cada actuación de **FIORA BATH COLLECTION S.L.**, así como un órgano informativo y de asesoramiento a las trabajadoras y los trabajadores de la misma.

Según el acta de constitución de la presente Comisión de Seguimiento, con fecha 04 de diciembre de 2023, **FIORA BATH COLLECTION S.L.** acuerda la siguiente composición:

SEXO		CATEGORIA/PERTENENCIA
MUJER	HOMBRE	
2	0	Representación empresa
1	1	RLPT

La composición de la comisión negociadora está representada por 4 personas, 1 del sexo masculino y 3 del sexo femenino.

La Comisión de Seguimiento de Igualdad, como órgano de consulta y participación regular y periódica sobre la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la sociedad, se ocupará, con carácter general, de todas las cuestiones relacionadas con las siguientes áreas de intervención:

1. Selección de personal y acceso al empleo.
2. Contratación.
3. Condiciones de trabajo.
4. Clasificación profesional.
5. Retribuciones.
6. Formación de la Plantilla.
7. Promoción de la Plantilla.
8. Tiempo de trabajo: Conciliación y corresponsabilidad
9. Salud Laboral.
10. Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo.
11. Violencia de Género.



12. Comunicación y sensibilización.

Entre las funciones encomendadas a esta:

1. Apoyo y realización del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de FIORA BATH COLLECTION S.L.
2. Crear un servicio de información a toda la plantilla en cuestiones relacionadas con la aplicación de la Ley 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
3. Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
4. Establecer un servicio de información y atención a la plantilla en todas aquellas cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
5. Sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y de trato.
6. Elevar a la dirección de FIORA BATH COLLECTION S.L. propuestas de mejora para integrar el principio de igualdad de trato en todas las gestiones de la sociedad.
7. Servir de canal de comunicación entre la plantilla y la dirección de la sociedad, canalizando todas las cuestiones planteadas en materia de igualdad desde la plantilla.
8. Ofrecer un servicio de sugerencias por parte de la plantilla de forma anónima.
9. Establecer las acciones a desarrollar para prevenir y atender situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
10. Revisar que todos los textos generados por La Sociedad hagan un uso no sexista del lenguaje.

Con carácter ordinario, se celebrará una reunión cada semestre para el seguimiento y vigilancia de lo expresado en el acta de constitución de esta comisión. Dichas reuniones se celebrarán preferentemente de forma telemática y durante la jornada laboral.

De carácter extraordinario, se celebrarán siempre que la mayoría de una de las partes lo solicite, en cuyo caso dicha comisión se tendrá que reunir en el plazo máximo de siete días y mínimo de dos días desde la solicitud. Dicha solicitud de reunión incluirá toda la información y documentación que dicha parte posea para la convocatoria extraordinaria y será remitida a la otra parte junto con la convocatoria que incluirá así mismo el lugar, fecha, hora y orden de día.



Esta Comisión contará con su propio Reglamento de Funcionamiento Interno aprobado el 04 de diciembre de 2023.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento de Igualdad, FIORA BATH COLLECTION S.L. se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar reuniones, en su caso, y preferentemente serán telemáticas.
- Material preciso para ellas.
- Aportar información establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

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

La persona responsable-coordinadora designada por La Sociedad en materia de igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Acuerdos

Los acuerdos de la comisión, para su validez, se adoptarán por mayoría de los miembros de la Comisión Negociadora o Comisión de Seguimiento de Igualdad según al órgano que corresponda.

Solución Extrajudicial de Conflictos

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, las partes acuerdan expresamente su adhesión los órganos de mediación y en su caso de arbitraje, a decisión de las partes.

5. FASE DE DIAGNÓSTICO

El diagnóstico se realiza a partir del análisis de los datos cualitativos y cuantitativos proporcionados por la sociedad. Una vez recopilada y analizada la documentación e información, se centra la fase de diagnóstico en las materias: composición de la plantilla, condiciones de trabajo, acceso al empleo, promoción y desarrollo profesional, política retributiva, formación continua, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, salud laboral, prevención del acoso sexual, política comunicación y sensibilización en igualdad.



Para el análisis de la información, en esta fase se ha contado con la cooperación de todo el personal, para lo cual se lanzó cuestionario global a toda la entidad a efecto de que fuese cumplimentado con todos los datos objetivos de la misma, lo que reportó una serie de datos cuantitativos y cualitativos que se muestran más adelante, donde se puede conocer la percepción del funcionamiento interno de la entidad. Se buscó la colaboración tanto de la Comisión Negociadora, como de la dirección y administración de la entidad, igual que de la representación social.

En base a estas materias y al análisis de toda la información recabada, se muestra el siguiente análisis.

5.1 Situación de la organización

El análisis se realiza sobre la evolución total de las 169 personas trabajadoras, durante el ejercicio 2021.

De dicho análisis se recogen los siguientes resultados:

Órganos de Decisión

El órgano de administración de FIORA BATH COLLECTION S.L. está formado por un administrador único de sexo masculino.

Representantes de la representación social:

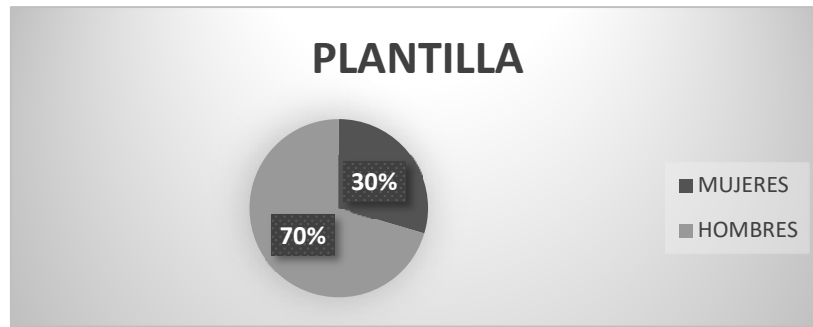
Para la negociación del plan de igualdad, la empresa cuenta con Representación Legal de las personas trabajadoras (en adelante RLPT), como parte de la Representación social. Está formada por un hombre y una mujer.

DIAGNOSTICO

PLANTILLA

Ahora vamos a dar un reflejo fiel de los datos de la plantilla en la sociedad en el ejercicio 2021

Número de personas trabajadoras		
Hombres	119	70,41%
Mujeres	50	29,6%
TOTAL	169	100%



La plantilla, al momento de realizar el plan de igualdad, al 31 de diciembre de 2021; tiene 119 personas trabajadoras, de las que un 29,6 % son de sexo femenino y un 70,41% son de sexo masculino. Estamos ante una plantilla de presencia superior masculina.

Ratios:

Edad:

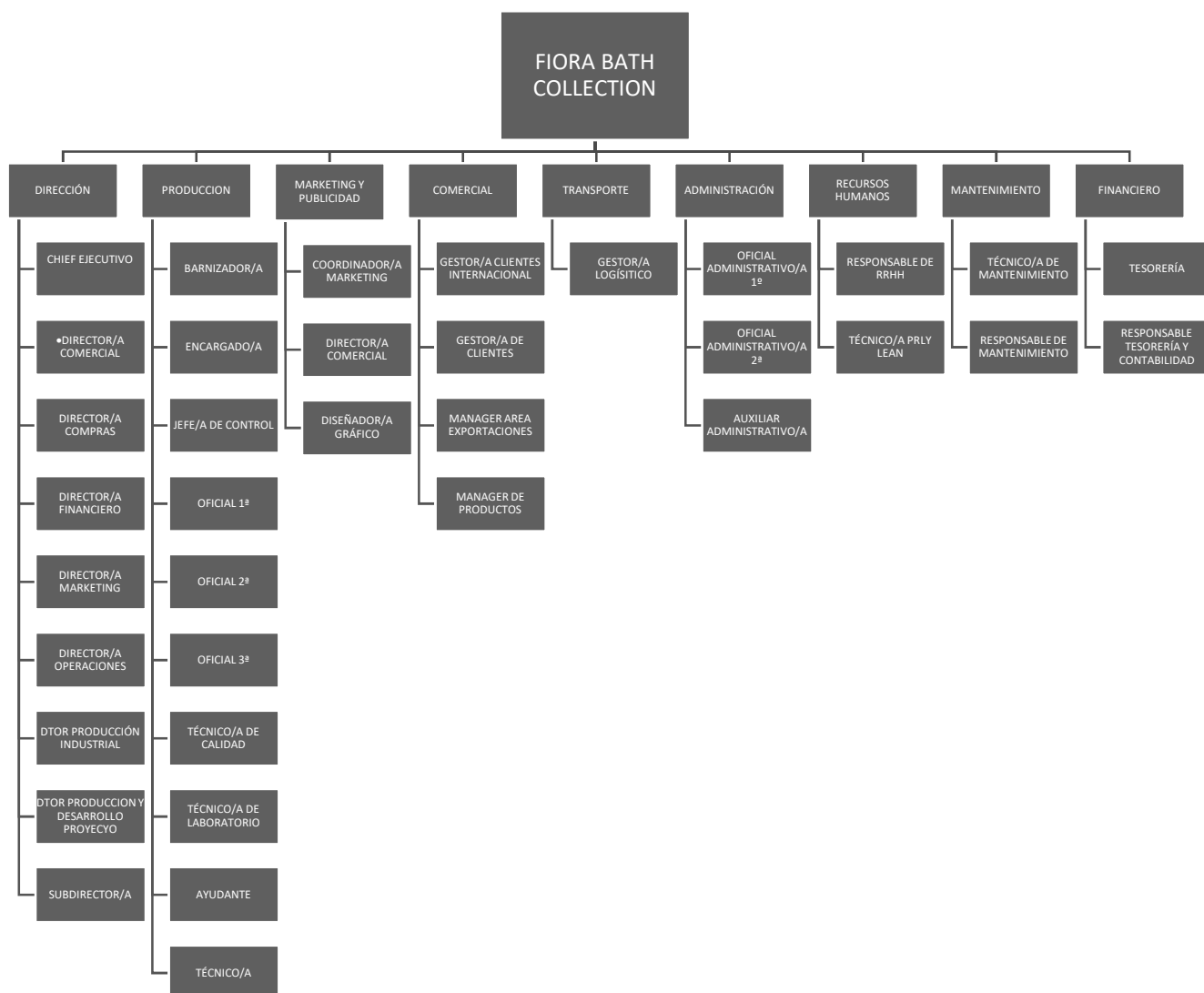
EDAD	MUJERES	HOMBRES
MENORES DE 20	0	0
ENTRE 21-29	6	12
ENTRE 30-45	29	39
46 EN ADELANTE	15	68

EDAD	M	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	H	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
Menores de 20 años	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%	0	0,00%
Entre 20 - 29 años	6	33,33%	12,00%	12	66,67%	10,08%	18	10,65%
Entre 30 - 45 años	29	42,65%	58,00%	39	57,35%	32,77%	68	40,24%
Más de 45 años	15	18,07%	30,00%	68	81,93%	57,14%	83	49,11%
TOTALES	50		100,00%	119		100,00%	169	100,00%



Por ratios de edades, la presencia femenina es inferior. La ratio que más destaca en cuanto a presencia femenina, es la ratio de 30 a 45 años, donde las mujeres representan un porcentaje de 42,65% para esa franja de edad. Se destaca también la franja de más de 46 años, que es donde se encuentra el grueso de la plantilla y donde la presencia femenina representa un porcentaje de 18,07% frente a un 81,93% de personas trabajadoras de sexo masculino. La diferencia porcentual es debido a la presencia general superior de hombres en la plantilla.

ORGANIGRAMA FUNCIONAL DE LA SOCIEDAD:



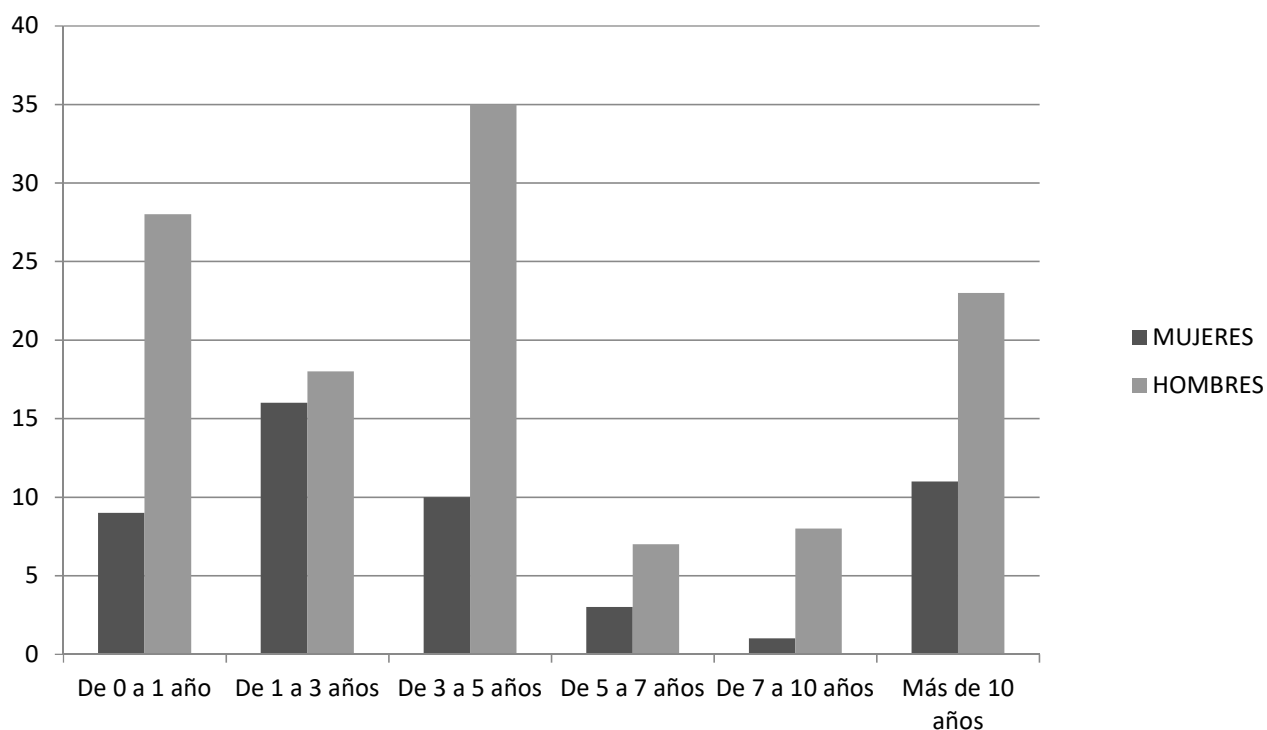
A continuación, una muy sucinta descripción de los departamentos y los puestos de trabajo:

DEPARTAMENTO	FUNCIONES / PUESTOS DE TRABAJO	SEXO	M%	H%
DIRECCIÓN	- CHIEF EJECUTIVO - DIRECTOR/A COMERCIAL - DIRECTOR/A COMPRAS - DIRECTOR/A FINANCIERO - DIRECTOR/A MARKETING - DIRECTOR/A OPERACIONES - DTOR PRODUCCIÓN INDUSTRIAL - DIRECTOR PRODUCCION Y DESARROLLO PROYECYOS - SUBDIRECTOR/A	0 M 1 H 0M 1H 1M 1H 0M 1H 1M 0H 0M 1H 0M 1H 0M 1H 0M 1H	0 0 0,59 0 0,59 0 0 0 0	0,59 0,59 0,59 0,59 0 0,59 0,59 0,59 0,59
PRODUCCION	- BARNIZADOR/A - ENCARGADO/A - JEFE/A DE CONTROL - OFICIAL 1ª - OFICIAL 2ª - OFICIAL 3ª - TÉCNICO/A DE CALIDAD - TÉCNICO/A DE LABORATORIO - AYUDANTE - TÉCNICO/A	0M1H 1M 9H 1M 0H 8M 44H 9M 35H 0M 6H 1M 0H 1M 0H 0M 2H 2M 3H	0 0,59 0,59 4,73 5,32 0 0,59 0,59 0 1,68	0,59 5,32 0 26,0 20,7 3,55 0 0 1,68 2,52
MARKETING Y PUBLICIDAD	- COORDINADOR/A MARKETING - DIRECTOR/A COMERCIAL - DISEÑADOR/A GRÁFICO	2M 0H 0M 1H 1M 0H	1,68 0 0,59	0 0,59 0
COMERCIAL	- GESTOR/A CLIENTES INTERNACIONAL - GESTOR/A DE CLIENTES - MANAGER AREA EXPORTACIONES	1M 0H 4M 0H 0M 2H	0,59 2,37 0	0 0 1,68

	• MANAGER DE PRODUCTOS	• 1M 1H	• 0,59	• 0,59
TRANSPORTE	• GESTOR/A LOGÍSTICO	• 1M 0H	• 0,59	• 0
ADMINISTRACIÓN	• OFICIAL ADMINISTRATIVO/A 1º	• 2M 4H	• 1,68	• 2,36
	• OFICIAL ADMINISTRATIVO/A 2º	• 5M 1H	• 2,95	• 0,59
	• AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	• 4M 0H	• 2,36	• 0
MANTENIMIENTO	• RESPONSABLE DE MANTENIMIENTO	• 0M 1H	• 0	• 0,59
	• TÉCNICO/A DE MANTENIMIENTO	• 0M 1H	• 0	• 0,59
RECURSOS HUMANOS	• RESPONSABLE DE RRHH	• 1M 0H	• 0,59	• 0
	• TÉCNICO/A PRLY LEAN	• 1M 0H	• 0,59	• 0
FINANCIERO	• TESORERÍA	• 1M 0H	• 0,59	• 0
	• RESPONSABLE TESORERÍA Y CONTABILIDAD	• 1M 0H	• 0,59	• 0
TOTAL	169 PERSONAS TRABAJADORAS	50 M 119H	29,6	70,4

- Antigüedad:

TEMPORALIDAD	MUJERES	HOMBRES
De 0 a 1 año	9	28
De 1 a 3 años	16	18
De 3 a 5 años	10	35
De 5 a 7 años	3	7
De 7 a 10 años	1	8
Más de 10 años	11	23



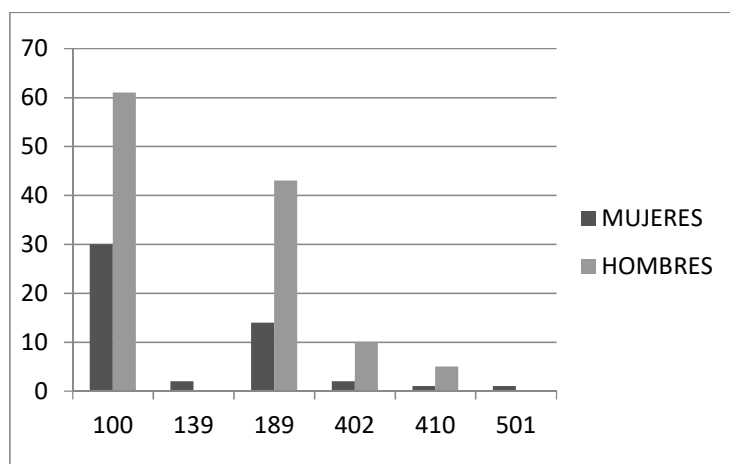
ANTIGÜEDAD	M	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	H	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
Entre 0 - 1 año	9	24,32%	18,00%	28	75,68%	23,53%	37	21,89%
Entre 1 - 3 años	16	47,06%	32,00%	18	52,94%	15,13%	34	20,12%
Entre 3 - 5 años	10	22,22%	20,00%	35	77,78%	29,41%	45	26,63%
Entre 5 - 10 años	3	30,00%	6,00%	7	70,00%	5,88%	10	5,92%
Entre 5 - 7 años	1	11,11%	2,00%	8	88,89%	6,72%	9	5,33%
Más de 10 años	11	32,35%	22,00%	23	67,65%	19,33%	34	20,12%
TOTALES	50		100,00%	119		100,00%	169	100,00%

La plantilla representada en antigüedad, está distribuida en varias clasificaciones con porcentajes diversos en sesgo de sexo, como arriba se puede identificar, estando las antigüedades de 1 a 3 años representadas por un 47,05 %de mujeres para ese tramo de edad. La mayoría de la plantilla se encuentra en la franja de edad de 3 a cinco años donde la plantilla femenina está representada por un 22,2% frente a un 77,8% de hombres para esa franja de edad. En todas las franjas de edades existen más trabajadores del sexo masculino. La diferencia porcentual es debida a la presencia superior masculina en la sociedad.

- Contratos

CÓDIGO DE CONTRATO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL CÓDIGOS
100	30	61	91
139	2	0	2
189	14	43	57
402	2	10	12
410	1	5	6
501	1	0	1

CONTRATO	M	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	H	ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN	ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN	TOTAL	% TOTAL
Indefinido Tiempo Completo – Ordinario (100)	30	32,97%	60,00%	61	67,03%	51,26%	91	53,85%
Indefinido Tiempo Completo – Transformación Contrato Temporal discapacitados (139)	2	100,00%	4,00%	0	0,00%	0,00%	2	1,18%
Indefinido Tiempo Completo – Transformación Contrato Temporal (189)	14	24,56%	28,00%	43	75,44%	36,13%	57	33,73%
Duración Determinada Tiempo Completo – Eventual por Circunstancias de la Producción (402)	2	16,67%	4,00%	10	83,33%	8,40%	12	7,10%
Duración Determinada Tiempo Completo – Interinidad (410)	1	16,67%	2,00%	5	83,33%	4,20%	6	3,55%
Duración Determinada Tiempo Parcial – Obra o servicio determinado (501)	1	100,00%	2,00%	0	0,00%	0,00%	1	0,59%
TOTALES	50		100,00%	119		100,00%	169	100,00%



Analizando la información de los contratos de la empresa, comprobamos que el grueso de la plantilla tiene un contrato indefinido, con lo que vemos que la empresa tiene seguridad contractual claramente establecida para su plantilla. El porcentaje de mujeres con contrato indefinido es de un 30,7% frente a un 69,3% de hombres para ese tipo de contrato. El porcentaje de contratación temporal de la plantilla femenina es de un 30% frente a un 70% de hombres con contrato temporal.

La empresa no tiene registro de los niveles académicos de la totalidad de la plantilla.

Se propondrá como medida implementar uno a lo largo de la aplicación del plan de igualdad.

Políticas retributivas:

Datos retributivos ejercicio 2021

La remuneración salarial fija se establece con carácter general en 14 pagas.

La sociedad aplica los siguientes convenios colectivos: **Resolución de 7 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo general de la industria química (99004235011981) y el Convenio Colectivo del sector de las industrias de madera de La Rioja (2600255011981).**

El ámbito funcional del convenio colectivo de la industria química está constituido por las empresas y las personas trabajadoras en los subsectores de la industria química que a continuación se relacionan en su artículo 1.1. y este convenio será de aplicación en todo el territorio español.

El ámbito funcional del Convenio Colectivo del sector de las industrias de madera de La Rioja afectará a la totalidad de los centros de trabajo que se dediquen a las actividades industriales definidas e incluidas en el artículo 11 y Anexo I del Convenio Estatal para las Industrias de la Madera.

Para mejor comprensión de la política retributiva de la sociedad dejamos a mejor detalle indicación de la misma conforme a los dos convenios colectivos indicados.

La estructura retributiva del **Convenio Colectivo general de la industria química** queda así:

- A) Salario base: Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.
- B) Complementos salariales (art 33): El personal de estructura incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales siguientes:
 - a) Puesto de trabajo
 - b) Compensaciones trabajo distancia
 - c) Complemento de peligrosidad y toxicidad
 - d) Complemento de antigüedad
- C) Incentivos (art.41): A iniciativa de la empresa podrá establecerse el complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en primas o cualesquiera otros incentivos que la persona trabajadora debe percibir por razón de una mayor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento. La implantación o modificación de un sistema de incentivos en ningún caso podrá suponer a igual actividad una pérdida en la retribución de la persona trabajadora.
- D) Desplazamientos y dietas (art. 28.4): Las personas trabajadoras que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo percibirán una dieta por los importes que se indican en la tabla establecida en el art. ya referido para cada año de vigencia del Convenio en función de si realizan una comida fuera y pernoctan en su domicilio; si realizan las dos comidas fuera, pernoctando en su domicilio, o si, además de realizar las dos comidas principales fuera, pernoctan fuera de su domicilio. Dichas dietas se devengarán íntegramente el día de salida.

- E) Pagas extraordinarias (art. 30): Respetando los posibles sistemas existentes o los acuerdos que se puedan alcanzar en el seno de las empresas con los representantes de las personas trabajadoras, la distribución del salario se hará en doce mensualidades más dos pagas extraordinarias que se abonarán como fecha límite el quince de julio la de Verano y el quince de diciembre la de Navidad.

La estructura retributiva del **Convenio Colectivo del sector de las industrias de madera de La Rioja** es el siguiente:

- A) Salario base: Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional, con independencia de la remuneración que corresponda por puesto de trabajo específico o cualquier otra circunstancia. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.
- B) Gratificaciones extraordinarias (art.16): Las empresas abonarán a todo el personal durante la vigencia del presente Convenio dos gratificaciones, una de verano y otra de Navidad, de 30 días de salario más la antigüedad consolidada que corresponda en su caso.
- Los días de pago de dichas gratificaciones serán los siguientes: verano, el día 24 de junio y Navidad, el día 23 de diciembre. En caso de ser festiva alguna de estas fechas deberá abonarse la gratificación en el día laborable inmediatamente anterior a la misma.
- C) Plus de toxicidad (art. 17): Las empresas que en sus centros de trabajo empleen barnices, lacas y otras sustancias que hayan sido o sean declaradas tóxicas por los Organismos Laborales competentes, abonarán un Plus de Toxicidad consistente en el 20 por 100 de los salarios base y antigüedad consolidada, en su caso, a aquellos de sus trabajadores que por los sistemas de pulverización e inmersión, las manipulen o auxilien en tal labor.
- D) Dietas y viajes (art.18): Las empresas vendrán obligadas a pagar a todo el personal que por su mandato realicen viajes o desplazamientos a razón de 45,363 euros la dieta completa y de 19,254 euros la media dieta. Si el desplazamiento se realiza utilizando medios de transporte propios, no dispuestos por la empresa, estas vendrán obligadas a abonar a los trabajadores a razón de 0,264 euros el kilómetro.
- E) IT (art. 20): Los trabajadores del Sector percibirán con cargo a las empresas un complemento que, adicionado a la indemnización económica de la Seguridad Social, alcance el 100 por 100 de la base de cotización excluida la parte proporcional de las pagas, en los casos y periodos enumerados en dicho artículo.

A tenor del Principio de igual retribución por trabajos de igual valor, un puesto de 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. Y bajo estas condiciones, las retribuciones de la presente sociedad son “iguales”.

Y conforme el principio de transparencia retributiva que como mencionábamos tiene por objeto el facilitar la identificación de discriminaciones, directas o indirectas, de tal forma que, en nuestro caso presente, procederemos a justificar las diferencias porcentuales que se refleja superiores al porcentaje diferenciador del 25% retributivas del análisis comparativo de los valores medios y las medianas de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales percibidas por parte de toda plantilla, desagregados por sexo y por grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto de trabajo.

Análisis:

La empresa se rige durante la anualidad de 2021 por el Convenio Colectivo de trabajo para la actividad de Industrias de la Madera de la Comunidad Autónoma de La Rioja (Código número 26000255011981), dicho documento recoge la siguiente tabla salarial:

Tabla incremento salarial año 2021

Grupo	Salario Base/día	Plus de Asistencia	Salario Anual
I	52,10	6,36	24.018,70
II	49,22	6,36	22.794,70
III	45,12	6,36	21.052,20
IV	44,22	6,36	20.669,70
V	41,94	6,36	19.700,70
VI	40,71	6,36	19.177,95
VII	39,37	6,36	18.608,45

Cálculo del salario anual:

Salario Base x 425 días (365+60)
Plus por 295 días (365-52-4-14)

Incremento sobre tablas 2020: 1,50%

A continuación, se muestran los cálculos resultantes tras elaboración del registro salarial de la empresa FIORA BATH COLLECTIONS S.L.U.

IMPORTE EFECTIVOS PROMEDIOS

Tabla de los importes promedios efectivamente percibidos según la clasificación profesional aplicable a la empresa

Para la totalidad de la plantilla

N°	N° SC	SALARIO BASE Ef	ANTIGÜ EDAD	PAGAS EXTRA	COMP. SALARIAL	NOCTU RNIDAD	COMP. CATEG ORIA	RESPO NSABIL DAD	ASISTE NCIA	ABSEN TISMO	BENEFI CIOS	SEGURO O DE VIDA	PARTE PROPO RCION	EX CATEG ORIA	SEGURO O DE CONVE	A CUENTA	
TOTAL		-2%	-84%	61%	78%	64%	-120%	-82%	20%	-33%	100%	3%	75%	-162%	-9%	-84%	
Hombre	119	134	17.246	46	15	187	10	6	50	660	57	5	12	32	19	12	0
Mujer	50	51	17.530	85	6	41	4	14	91	525	76	0	12	8	50	13	0

Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	INCENT IVOS	VIAJES Y KM	OBJETI VOS	BONUS	HORAS EXTRA	Tot Extrasala rial Ef	TOTAL Retrib Ef
17%	-1%	30%	-476%	-139%	90%	47%	70%	17%
1.119	18.359	1.667	3	15	3.981	362	6.028	24.387
924	18.454	1.165	17	36	379	194	1.791	20.245

Los importes efectivamente recibidos por los empleados presentan extensas disparidades tanto en el salario base como en los diferentes complementos retributivos. FIORA BATH COLLECTIONS S.L.U. cuenta con una plantilla variada que supera los 35 puestos de trabajo distintos, lo que conlleva a la existencia de grandes diferencias en las estructuras y cuantías salariales.

La empresa atribuye numerosos complementos salariales y con frecuencia son compuestos por cantidades reducidas. Asimismo, éstos son abonados con unas cuantías variables en función a las exigencias del puesto o a unos cargos concretos.

El motivo de los porcentajes observables se basa en la gran variedad de contratos y duraciones de las relaciones contractuales que efectúa la empresa con sus empleados. Cada uno de ellos posee una antigüedad distinta, una fecha de alta y una jornada propia, por ello las cantidades difieren.

Respecto a los complementos extrasalariales, estos por razón de su índole y naturaleza comúnmente originan diferencias salariales, pero con ocasión de las funciones y exigencias que las personas deben desempeñar al ejecutar las tareas propias del cargo.

Por ello, aunque los complementos salariales y extrasalariales presentan brechas significativas, el salario base apenas sostiene diferencias y la retribución total contiene un porcentaje inferior al 25%

Por grupos profesionales

Tot	TOTAL	4.831	34.805
Extrasala	ReTRIB Ef	2.017	21.908
rial Ef		-50%	-23%
96%	74%	3.233	20.783
42.292	92.894	4.852	25.633
1.591	24.200	38%	-67%
	-443%	1.314	10.032
		814	16.771
0	4.032	-803%	-42%
908	21.881	232	12.566
58%	37%	2.093	17.837

Por grupos profesionales aparecen brechas considerables, siendo producido por la gran cantidad de puestos de trabajo que se encuadran en cada grupo profesional. El grupo 1 engloba 19 cargos diferentes, cada uno de ellos encuadrado en una posición jerárquica, en un departamento y área distinto y con funciones no comparables entre ellas. Algunos ejemplos evidentes dentro del grupo 01 son: director/a de compras, director/a de tesorería y contabilidad, subdirector/a, manager, técnicos, jefe/a de control, jefe/a de prevención de riesgos laborales, gestor de logística, entre otros.

2. IMPORTES EQUIPARADOS PROMEDIOS

Para la totalidad de la plantilla

	N°	N° SC	N° SC Norm	N° SC Anualiz	N° SC Norm y Anualiz	N° SC Eeq	SALARIO BASE Eeq	Tot COMPLS AL Eeq	TOTAL SALARIO Eeq	Tot Extrasala rial Eeq	TOTAL Retrib Eeq
TOTAL							1%	16%	2%	72%	17%
Hombre	119	134	1	53	0	54	23.129	1.413	24.542	6.888	31.429
Mujer	50	51	4	18	0	22	22.844	1.186	24.030	1.933	25.962

El salario base equiparado no presenta diferencias salariales representativas, siendo la retribución total diferente en un 17% entre ambos sexos por los complementos salariales y extrasalariales.

La variable que incrementa la brecha son los de ámbito extrasalarial, pues los más habituales entre la plantilla son los bonus, incentivos y horas extraordinarias, y éstos son ingresados en función a la productividad individual, desarrollo y carácter de las funciones, además del volumen de trabajo existente. El resto de complementos extrasalariales son los correspondientes a kilometraje y objetivos, los cuales obedecen a los propósitos marcados por la entidad y a las exigencias o gastos generados.

Los dos últimos complementos mencionados son atribuidos de manera excepcional a personas concretas de la empresa, precisamente, a 5 empleados/as de todos los que componen el factor humano de FIORA BATH COLLECTIONS S.L.U. Por ello, que se genere una alta desemejanza al comparar estas percepciones salariales.

3. MEDIANA DE LOS IMPORTES EFECTIVOS

Para la totalidad de la empresa

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	ANTIGÜEDAD	PAGAS EXTRA	COMPENSACIONAL	NOCTURNIDAD	COMPENSACION GORRIA	RESPONSABILIDAD	ASISTENCIA	ABSEN TISMO	BENEFICIOS	SEGURO DE VIDA	PARTICIPACION	EXCELENCIA	SEGURO DE CUENTA
TOTAL		-5%										0%			12%
Hombre	119	134	17.561	0	0	0	0	0	0	0	0	14	0	0	10
Mujer	50	51	18.460	0	0	0	0	0	0	75	0	14	0	0	14

INCENTIVOS	VIAJES Y KM	OBJETIVOS	BONUS	HORAS EXTRA
0	0	0	0	57
0	0	0	0	0

Reiterando lo anteriormente comentado, las personas que reciben tanto los complementos salariales como extrasalariales son escasas y al realizar la mediana el valor central es igual a 0. Sin embargo, en aquellas cuantías recibidas por todos los empleados/as la brecha es inexistente como puede observarse a continuación:

TOTAL
Retrib Ef
0%
21.715
21.619

4. MEDIANA DE LOS IMPORTES EQUIPARADOS

Para la totalidad de la plantilla

Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eo	SALARIO BASE Eo	ANTIGÜEDAD	PAGAS EXTRA	COMPENSACIONAL	NOCTURNIDAD	COMPENSACION GORRIA	RESPONSABILIDAD	ASISTENCIA	ABSEN TISMO	BENEFICIOS	SEGURO DE VIDA	PARTICIPACION	EXCELENCIA	SEGURO DE CUENTA
TOTAL						-9%										0%			0%
Hombre	119	134	1	53	0	54	18.495	0	0	0	0	0	0	0	0	14	0	0	18
Mujer	50	51	4	18	0	22	20.151	0	0	0	0	0	0	150	0	14	0	0	18

TOTAL SALARIO Eo	INCENTIVOS	VIAJES Y KM	OBJETIVOS	BONUS	HORAS EXTRA	Tot Extrasecual Eo	TOTAL Retrib Eo
-6%	100%				100%	74%	0%
20.321	1.200	0	0	0	113	2.000	23.694
21.698	0	0	0	0	0	521	23.990

Vuelve a suceder lo mismo al ser calculados los porcentajes a través de la mediana. La retribución total no sufre ninguna variación entre ambos géneros porque, aunque aparezcan diferencias en el ingreso de los complementos salariales y extrasalariales, estos se compensan entre ellos de forma que la retribución resultante es igualitaria y equitativa. Básicamente lo que concurre es una estructura salarial distinta con resultados homogéneos.

5. SALARIO TOTAL PROMEDIO (sin complementos extrasalariales)

Salario total efectivo	Hombres 24.387€	Salario base	17.246€
		Complementos salariales	1.113€
	Mujeres 20.245€	Salario base	17.530€
		Complementos salariales	924€

Salario total equiparado	Hombres 31.429€	Salario base	23.129€
		Complementos salariales	1.413€
	Mujeres 25.962€	Salario base	22.844€
		Complementos salariales	1.186€

a) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

En el presente apartado vamos analizar la distribución de los grupos profesionales, es decir, como están encuadrados los departamentos dentro de la empresa.

Esta distribución se realiza comparando de manera individualizada cada departamento y de manera global, comparando los distintos grupos profesionales y puestos, diferenciando entre hombres y mujeres.

- Representación por departamento.
- Representación por puestos de trabajo.

Puesto de trabajo	Departamento	Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Nº Total
BARNIZADOR/A	PRODUCCION	0	0%	1	0,84	1
CHIEF EJECUTIVO	DIRECCION	0	0%	1	0,84	1
COORDINADOR/A MARKETING	MARKETING Y PUBLICIDAD	2	1,7%	0	0%	2
DIRECTOR/A COMERCIAL	MARKETING Y PUBLICIDAD	0	0%	1	0,48	1
DIRECTOR/A COMPRAS	DIRECCION	1	0,84	0	0%	1
DIRECTOR/A FINANCIERO	DIRECCION	0	1,7%	1	0,84	1
DIRECTOR/A MARKETING	DIRECCION	1	0,84	0	0%	1
DIRECTOR/A OPERACIONES	DIRECCION	0	0%	1	0,84	1
DISEÑADOR/A GRÁFICO	MARKETING Y PUBLICIDAD	1	1,7%	0	0%	1
DTOR PRODUCCIÓN INDUSTRIAL	DIRECCION	0	0%	1	0,84	1
DTOR PRODUCCION Y DESARROLLO PROYECYOS	DIRECCION	0	0%	1	0,84	1
ENCARGADO/A	PRODUCCION	1	0,84	9	7,56%	1
GESTOR/A CLIENTES INTERNACIONAL	COMERCIAL	1	0,84	0	0%	1
GESTOR/A DE CLIENTES	COMERCIAL	4	3,7%	0	0%	4
GESTOR/A LOGÍSTICO	TRANSPORTE	1	0,84	0	0%	1
JEFE/A CONTROL	PRODUCCION	1	0,84	0	0%	1

MANAGER AREA	COMERCIAL	0	0%	2	1,7%	2
EXPORTACIONES						
MANAGER DE	COMERCIAL	1	0,84	1	0,84	2
PRODUCTOS						
OFICIAL 1ª	PRODUCCION	8	6,72	44	36,9	52
OFICIAL 2ª	PRODUCCION	9	7,56	35	29,41	44
OFICIAL 3ª	PRODUCCION	0	0%	6	5,04	6
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A 1º	ADMINISTRACIÓN	2	1,68	4	3,36	6
OFICIAL ADMINISTRATIVO/A 2º	ADMINISTRACIÓN	5	4,2	1	0,84	6
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	ADMINISTRACIÓN	4	3,36	0	0%	4
RESPONSABLE ÁREA	PRODUCCION	0	0%	1	0,84	1
RESPONSABLE MANTENIMIENTO	MANTENIMIENTO	0	0%	1	0,84	1
RESPONSABLE RRHH	RECURSOS HUMANOS	1	0,84	0	0%	1
RESPONSABLE TESORERÍA Y CONTABILIDAD	FINANCIERO	1	0,84	0	0%	1
SUBDIRECTOR/A	DIRECCION	0	0%	1	0,84	1
TÉCNICO DE MANTENIMIENTO	MANTENIMIENTO	0	0%	1	0,84	1
TÉCNICO/A CALIDAD	PRODUCCION	1	0,84	0	0%	1
TÉCNICO/A IT	INFORMÁTICA	0	0%	1	0,84	1
TÉCNICO/A LABORATORIO	PRODUCCION	1	0,84	0	0%	1
TÉCNICO/A PRLY LEAN	RECURSOS HUMANOS	1	0,84	0	0%	1
TESORERÍA	FINANCIERO	1	0,84	0	0%	1
AYUDANTE	PRODUCCIÓN	0	0%	2	1,7%	2
TÉCNICO/A	PRODUCCIÓN	2	1,7%	3	2,52%	5
TOTAL	50 119 169					



Puestos de trabajo feminizados: Coordinador/a de marketing, director/a de compras, director/a de marketing, diseñador/a gráfico, gestor/a de clientes y gestor/a de clientes internacional, gestor/a logístico, jefe/a de control, oficial administrativo/a 2ª, auxiliar administrativo/a, responsable RRHH, responsable tesorería, técnico/a de calidad, de laboratorio, de calidad y de PRL.

Puestos de trabajo masculinizados: barnizador/a, chief ejecutivo/a, director/a comercial, director/a financiero, director/a operaciones, director/a producción industrial, director/a producción y desarrollo de proyectos, encargado/a, manager área de exportaciones, oficial de 1ª, de 2ª y de 3ª, oficial administrativo/a de 1º, responsable de área, responsable de mantenimiento, subdirector/a, técnico/a de mantenimiento, técnico/a IT y ayudante/a.

Los puestos de dirección están masculinizados y las mujeres se encuentran mayoritariamente en el departamento de producción y administración.

b) PROMOCIÓN EN LA EMPRESA

Los procesos de Promoción interna de Fiora están sujetos a las valoraciones profesionales y a las necesidades de la Organización. Cuando se detecta la necesidad de un nuevo puesto, la primera valoración se hace internamente con las siguientes fases:

- Fase 1. Descripción funcional del nuevo puesto. Canales de distribución, mail personal, mail corporativo y tablón de anuncios.
- Fase 2. Reunión con los responsables de los candidatos presentados para su posterior valoración profesional.
- Fase 3. Reunión con los candidatos.
- Fase 4. Selección.

El equipo encargado de la promoción no tiene formación en igualdad de oportunidades. Es por ello que implementaremos una medida para cambiar esta situación de cara al futuro.

Información cuantitativa

- **Relación de promociones que se han producido en la organización en los últimos 3 años (2019, 2020 y 2021), indicando:**
 - Tipo de promoción (vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros).
 - Sexo

- Puesto de origen
- Grupo/categoría profesional de origen
- Puesto de destino
- Grupo/categoría profesional de destino
- Código de contrato

En el caso que se lleve un registro de las promociones, por favor, cumplimente el siguiente cuadro:

AÑO 2019 TIPO DE PROMOCIÓN	PUESTO DE ORIGEN	GRUPO/CA TEGORÍA PROFESIO NAL DE ORIGEN	PUESTO DE DESTINO	GRUPO/CA TEGORÍA PROFESIO NAL DE DESTINO	SEXO	CÓDIGO DE CONTRA TO
OTROS	Encargado de Producción	Oficial de 1	Responsable sección de muebles	Encargado	H	0100
Disponibilidad para viajar	Gestor de Clientes	Grupo 4	Responsable de Gestión de Clientes	Grupo 1	M	0100
Dedicación exclusiva	Técnico de Sistemas	Grupo 4	Responsable	Encargado	H	0100

AÑO DE COVID 2020, por lo que no hubieron promociones.

AÑO 2021 TIPO DE PROMOCIÓN	PUESTO DE ORIGEN	GRUPO/CA TEGORÍA PROFESIO NAL DE ORIGEN	PUESTO DE DESTINO	GRUPO/C ATEGORÍA PROFESIO N DE DESTINO	SEXO	CÓDIGO DE CONTRATO
Otros	Técnico de Aprovisionamiento	Grupo 2	Responsable de Logística	Grupo 2	M	100
Vinculadas a movilidad geográfica	Coordinador a de Marketing	Grupo 1	Directora de Marketing	Grupo 1	M	100

- N.º de personas con aumento retributivo en el año (con promoción o sin promoción).

SEXO	PUESTO DE TRABAJO	% SUBIDA SALARIAL	FECHA SUBIDA
M	Gestor de Clientes 5 puestos	12%	2021
H	Gestor de procesos	7%	2020/2021
M	Director de Marketing	12%	2021
M	Directora de Recursos Humanos	8%	2021
H	Técnico de sistemas	7%	2021
M	Técnico de Lean Promotor	7%	2021



Información cualitativa

Con el fin de analizar y mejorar, año tras año,

El Departamento de Personas y Talento supervisará el

Cursos de formación y grado de satisfacción, con ellos Fiora propone un plan de desarrollo, en el que el específico. Se promoverá el conocimiento de cada área, ya que así como toda la oferta que promueve el

Integración de los valores de nuestra empresa.

c) SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN EN LA EMPRESA

Se adjunta registro de las altas y bajas de los años 2021, 2020 y 2019:

ALTAS

2021

TIPO DE CONTRATO	HOMBRE	%	MUJER	%
Indefinido	15	31,25%	10	20,8%
Temporal	32	66,67%	2	4,17%

Listado Promedio de Plantilla

Empresa FIORA BATH COLLECTIONS SLU Período 01/01/2021 a 31/12/2021 Pág. 1
Observaciones Fecha Listado 09/09/2022

Sexo : Hombre

Descripción	Fijos	Eventuales	Total
Trabajadores en Alta al Inicio	89	4	93
Altas durante el período	15	32	47
Bajas durante el período	12	28	40
Trabajadores en Alta al Final	92	8	100
Plantilla media discapacitados >= 33%	2,000	0,000	2,000
Plantilla media Total	90,724	8,631	99,356



Sexo : Mujer

Descripción	Fijos	Eventuales	Total
Trabajadores en Alta al Inicio	38	4	42
Altas durante el período	10	2	12
Bajas durante el período	9	5	14
Trabajadores en Alta al Final	39	1	40
Plantilla media discapacitados >=33%	1,000	0,000	1,000
Plantilla media Total	39,326	1,976	41,302

2020 ALTAS

TIPO DE CONTRATO	HOMBRE	%	MUJER	%
Indefinido	11	25,6%	10	23,26%
Temporal	19	44,19%	3	6,97%

Listado Promedio de Plantilla

Empresa FIORA BATH COLLECTIONS SLU Período 01/01/2020 a 31/12/2020 Pág. 1
Observaciones Fecha Listado 09/09/2022

Sexo : Hombre

Descripción	Fijos	Eventuales	Total
Trabajadores en Alta al Inicio	85	5	90
Altas durante el período	11	19	30
Bajas durante el período	7	20	27
Trabajadores en Alta al Final	89	4	93
Plantilla media discapacitados >=33%	2,000	0,000	2,000
Plantilla media Total	86,932	7,532	94,463

Sexo : Mujer

Descripción	Fijos	Eventuales	Total
Trabajadores en Alta al Inicio	32	2	34
Altas durante el período	10	3	13
Bajas durante el período	3	1	4
Trabajadores en Alta al Final	39	4	43
Plantilla media discapacitados >=33%	0,000	0,000	0,000
Plantilla media Total	34,571	3,715	38,286

ALTAS

2019

TIPO DE CONTRATO	HOMBRE	%	MUJER	%
Indefinido	11	18,03%	8	13,11%
Temporal	33	54,09%	9	14,75%



Listado Promedio de Plantilla

Empresa FIORA BATH COLLECTIONS SLU Período 01/01/2019 a 31/12/2019 Pág. 1
Observaciones Fecha Listado 09/09/2022

Sexo : Hombre

Descripción	Fijos	Eventuales	Total
Trabajadores en Alta al Inicio	85	2	87
Altas durante el periodo	11	33	44
Bajas durante el periodo	10	28	38
Trabajadores en Alta al Final	86	7	93
Plantilla media discapacitados >=33%	2,000	0,000	2,000
Plantilla media Total	85,257	7,618	92,874

Sexo : Mujer

Descripción	Fijos	Eventuales	Total
Trabajadores en Alta al Inicio	42	2	44
Altas durante el periodo	8	9	17
Bajas durante el periodo	18	7	25
Trabajadores en Alta al Final	32	4	36
Plantilla media discapacitados >=33%	0,000	0,000	0,000
Plantilla media Total	34,005	4,991	38,995

BAJAS

2021

TIPO DE CONTRATO	HOMBRE	%	MUJER	%
Indefinido	12	22,2%	9	16,7%
Temporal	28	51,85%	5	9,26%

2020 BAJAS

TIPO DE CONTRATO	HOMBRE	%	MUJER	%
Indefinido	7	22,5%	3	9,67%
Temporal	20	64,52%	1	3,22%

2019 BAJAS

TIPO DE CONTRATO	HOMBRE	%	MUJER	%
Indefinido	10	15,87%	18	33,33%



Temporal	28	44,45%	7	12,96%
----------	----	--------	---	--------

Respecto al proceso de selección y contratación en la empresa: En FIORA BATH COLLECTION S.L. el proceso de selección y contratación si está protocolizado:

Desde el área de Desarrollo de Personas Fiora tiene establecido un protocolo de Recruitment en base a las necesidades de su Organización.

Inicialmente, cuando surge la necesidad del servicio en las diferentes áreas, el/la Responsable cumplimenta el Recruitment para valorar el perfil y grado de urgencia del mismo . Una vez enviado al área de Desarrollo de Personas se realiza una reunión y tras valorar la carga de trabajo y el grado de complejidad, se inicia el proceso internamente o contando con una consultora de Selección Especializada.

Como prioridad, la actuación inicial de Fiora es la realización del proceso de selección mediante desarrollo interno, siempre y cuando el perfil deseado, se encuentre dentro del talento de Fiora.

La empresa realiza la descripción del proceso y publica la oferta o bien por canales internos o mediante consultoras. Por ambos canales de difusión, la empresa suministra o le suministran candidatos/as en sus respectivos sectores de actividad específica, proporcionando un conocimiento total de los mismos, vacantes a cubrir, disponibilidad de candidatos/as, niveles salariales, etc.

Se realizan las entrevistas con eficiencia y rapidez para asegurarse que sus clientes internos, cubren sus posiciones vacantes de forma rápida y eficiente,

Respecto al plan, la empresa formula con las fuentes de reclutamiento un plan con los detalles de la posición vacante y las características que debe reunir el candidato/a para encontrar aquel que cumpla con los requerimientos.

Se planea el proceso de selección de forma eficiente, incorporando procesos y sus procedimientos de selección en un plan de acción coherente para asegurarse del cumplimiento de los plazos.

La empresa promueve la búsqueda de candidatos/as y presenta el Currículo Vitae de los mismos/as (incluyendo datos como nivel salarial, salario requerido y un breve resumen de acuerdo con la entrevista previa sostenida con el candidato).



Se coordinan las entrevistas con los responsables para garantizar el buen desarrollo del proceso de selección y se hace un seguimiento del candidato/a en cada paso del proceso, para asegurar que cualquier duda, inquietud o pregunta por ambas partes sean resueltas.

Una vez que el candidato/a se haya incorporado a la compañía se le acompaña y entrega el Kit de Bienvenida a Fiora, así como toda la información de interés para el nuevo miembro del Equipo.

- Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras.

RLT				
Nº Mujeres	% Mujeres	Nº Hombres	% Hombres	Total
1	50%	1	50%	2

Hay RLT en FIORA BATH COLLECTION S.L.

d) FORMACIÓN EN LA EMPRESA

El principal motivo por el cual es importante la formación del personal de una compañía, radica en que, dicho personal adquiera conocimientos y nuevas competencias, dado que son las personas que forman la empresa las que aportan ideas, realizan proyectos, para el buen funcionamiento de la misma y su mejora continua. Cuanto mayor es el grado de preparación del capital humano de la organización, mayor será su nivel de productividad. Asimismo, la formación no es un objetivo en sí misma, sino un medio para lograr los propósitos e intenciones que tienen las empresas.

El registro de las formaciones impartidas, es el siguiente:

AÑO 2021					
NOMBRE FORMACIÓN CURSO	TIPO (Externa/ Interna)	HORAS DURACIÓN	Nº ASISTENTES		
			NºHOMBRES	NºMUJERES	TOTAL
Extinción de Incendios	Externa	4	12	2	14
Inglés	Interna	47	3	2	2
Alemán	Interna	15	0	1	1
Educación postural con mimo (toda la plantilla)	Interna	8			
Metodología 5S	Externa	8	3	0	3
Plataformas elevadoras	Externa				

AÑO 2020					
NOMBRE FORMACIÓN CURSO	TIPO (Externa/ Interna)	HORAS DURACIÓN	Nº ASISTENTES		
			NºHOMBRES	NºMUJERES	TOTAL
Excel avanzado	Externa	56	1	2	3
Carretillas elevadoras	Externo	8	1	0	1
PRL curso básico	Interno	4	6	2	

Información cualitativa

Debido a la situación generada por el Covid, todos los cursos se llevan a cabo a través de e-learning plataformas.

La oferta formativa de Fiora está dirigida a todas las personas trabajadoras de Fiora, siempre y cuando haya un compromiso y necesidad de mejora.

La formación está autorizada por el responsable de cada área.

Para un mejor análisis y mejora, año tras año, el departamento de personas y talento supervisará los cursos de formación y el grado de satisfacción con ellos.

Fiora, propone un plan de desarrollo en el que se promoverá el conocimiento específico de cada área, así como la integración de los valores de la compañía.

e) EJERCICIO RESPONSABLE DE LA VIDA LABORAL CON LA FAMILIAR Y PERSONAL

La conciliación laboral y familiar, es un concepto que establece que debe existir un balance armónico entre el tiempo que se dedica al trabajo y a la vida personal/familiar.

La empresa no lleva un registro de los permisos. La forma en la que se procede es que, la persona interesada, mediante escrito, solicita excedencia, reducción de jornada, cambio de horario de trabajo, teletrabajo, etc.; dicha comunicación con copia al departamento de Recursos Humanos y a su responsable directo. Se estudia y evalúa cada caso, se habla con la persona que lo solicita y se llega a un acuerdo de horario, necesidades, permiso, autorización, etc.

f) CONDICIONES DE TRABAJO

La jornada es de 40h/semanales para las personas trabajadoras.



En producción la jornada habitual es de 8 horas laborables diariamente repartidas en un horario de 6.00 a 14.00h en la mayoría de las secciones y sus correspondientes descansos. Hay secciones donde es necesario, por volumen de trabajo, realizar un segundo turno, el cual tiene un horario de 14.00 a 22.00h, con sus correspondientes descansos. Además, en determinadas épocas del año, el turno de la tarde puede ser cambiado al turno de noche (de 22.00 a 06.00h).

En la parte de estructura y oficinas, la jornada habitual diaria de lunes a jueves es de 8h y 15 min, comprendida entre las 8.00 y las 18.15h, con flexibilidad tanto en el horario de entrada como de salida, con una parada de 30 o 60 minutos para la comida, a elección del trabajador. Los viernes el horario es de 7 a 14h.

En la época estival (meses de julio y agosto) la empresa cuenta con un horario de verano que es de 7.00 a 15.15h de lunes a jueves, y de 7.00 a 14.00h los viernes.

La parte de producción y cadena productiva trabaja a turnos, en su amplia mayoría trabaja en turno de mañana, de 06.00 a 14.00h. Siendo una pequeña parte de la empresa, una determinada sección, la única que hace turno de mañana y tarde (en épocas de altas temperaturas, el turno de tarde se sustituye por el turno de noche).

El resto de personal de la empresa, tiene una jornada partida flexible.

En producción el horario es fijo y/o rotativo en turno, dependiendo de las secciones.

El horario está fijado por la línea de producción, no puedo haber un horario flexible a elección del trabajador/a como si que se facilita en los puestos que no implican estar en la cadena de producción. En éstos casos el/la trabajador/a puede disponer de una reducción de jornada si así lo considera, actualmente tenemos empleados/as haciendo uso de éste derecho.

En el 2021 tenemos el registro de las siguientes reducciones de jornada:

AÑO	MOTIVO Reducción de Jornada	Antigüedad	SEXO	PUESTO	% al que se reduce la jornada
2021	Guarda Legal	25 años	Mujer	1º oficial administrativa	75%
2021	Guarda Legal	10 años	Mujer	1º oficial administrativa	75%



2021	Guarda Legal	25 años	Mujer	Administrativa Oficial 2º	50%
2021	Guarda Legal	20 años	Mujer	Administrativa Oficial de 2º	50%
2021	Guarda Legal	8 años	Hombre	1º oficial administrativo	75%

En el caso de la parte de la plantilla que no está sujeta a un horario fijo de producción, si que tiene la posibilidad de elegir un horario de trabajo flexible, tanto a la entrada como a la salida al trabajo, y su descanso a la hora de la comida puede ser de 30 o 60 min. Dependiendo de las circunstancias personales.

A continuación los horarios establecidos en 2021:

- Festivos Locales

20 de abril y 16 de septiembre

- Horario Flexible Oficinas:

De Lunes a Jueves entrada de 8hrs a 9hrs. Salida 17hrs a 18hrs. 30min o 1hrs para comer.

Viernes 7hrs a 15hrs

- Horario de producción:

6hrs – 14hrs de lunes a viernes.

En cuando a la política de vacaciones, entre los meses de noviembre y diciembre, la representación empresarial se reúne con el comité de empresa para elaborar el calendario laboral para el año siguiente, en que se establecen las vacaciones en base a las horas establecidas convenio colectivo (1752 horas en ambos convenios vigentes).

En el año 2021 han sido del 2 al 5 de enero, tres semanas en agosto y del 24 al 31 de diciembre. El resto de horas, se disfrutan como días libres, a elección de cada trabajador/a, con un preaviso de 2 semanas, a su encargado/a, y al departamento de recursos humanos.

Cabe señalar que en la empresa no existe política alguna de contrataciones a tiempo parciales o de contratación de temporales. Tampoco existe política de contrataciones por ETT o subcontratas o trabajos que desarrollan compañeros con contratos en otros proyectos de la Empresa. No hay política de teletrabajo implementada.

En cuando a los Beneficios sociales: seguro médico, cheque restaurante, etc., la empresa tiene a disposición de todos sus empleados la opción de “Hospital Quirón Salud Digital”, lo cual incluye:



- Consultas Telefónicas Inmediatas
- Solicitud de una consulta presencial
- Acceso a la Receta Electrónica Privada
- Consejos de Salud a través de un chat médico
- Continuidad asistencial y precios ventajosos

Como se ha podido verificar, hay flexibilidad en el horario de entrada y salida al trabajo.

Jornada reducida y continua los viernes durante todo el año, con finalización de la jornada laboral a las 14.00h

Jornada continua, durante los meses de julio y agosto, con hora de finalización de la jornada laboral a las 15.00h.

Facilidad en la conciliación laboral y familiar.

Finalmente, cabe señalar que el fichaje en la empresa se da de manera electrónica.

SALUD LABORAL

La sociedad cuenta con un Servicio de Prevención ajeno en Prevención de Riesgos Laborales acreditado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para asesorar, gestionar y adaptar la actividad de la empresa según la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales que tiene por objeto promover la seguridad y la salud de la plantilla de las empresas mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

En esta materia la sociedad cumple y comparte la Seguridad y Salud en el trabajo de su personal conforme lo establecido en la vigente normativa como en su convenio colectivo de aplicación para la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como de la prevención de riesgos laborales en el sector. Concretamente en el artículo 31 del convenio colectivo de aplicación, se señala el procedimiento con respecto a prevención en riesgos laborales y salud laboral, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

SINIESTRO	MUJER	HOMBRE
ACCIDENTES CON BAJA	1	7
ACCIDENTES SIN BAJA	4	9
ENFERMEDAD COMUN / COVID	14	54

ENFERMEDAD PROFESIONAL	0	1
---------------------------	---	---

Si bien cabe una mención especial a la Protección de la maternidad desde la evaluación de los riesgos, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimiento o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajos nocturnos o de trabajos a turnos. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible a pesar de su adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa consulta con los representantes de trabajadoras/es si hay, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Cuando debiendo cambiar de puesto de trabajo, por influir este negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, a otro compatible con su estado, y dicho cambio no resulte técnica y objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la trabajadora deberá iniciar el trámite con la entidad gestora o mutua colaboradora que corresponda, para solicitar la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 39 del RD295/2009 de 6 de marzo.

Datos cualitativos.-



Cabe señalar que en la empresa cuando una mujer notifica a su responsable de su situación de embarazo, inmediatamente se le informa a recursos humanos y al departamento de prevención. El mismo comprueba la compatibilidad del puesto de trabajo con la nueva situación personal de la mujer trabajadora.

En el caso de haber alguna incompatibilidad en el puesto, es cambiada inmediatamente a otro puesto donde no haya ningún riesgo para la trabajadora ni para su futuro hijo o hija.

El departamento de prevención hace seguimiento de las funciones que realiza, y se pone en contacto con la empresa externa de prevención, quien realiza las acciones necesarias en cada caso.

Tras las a luz, disfrutar de las semanas de maternidad, vacaciones y permiso de lactancia, la trabajadora decide si se reincorpora a su puesto de trabajo o solicita una excedencia para el cuidado de su primogénito/a. En el caso de volver al trabajo, si es el caso de que la trabajadora esté aún en periodo de lactancia, lo comunica a la empresa y se realizarían los trámites oportunos con ayuda del servicio externo de prevención, pero por el momento no ha habido casos en los que sea necesario un cambio de puesto tras la incorporación al trabajo de la trabajadora.

Datos Cuantitativos.- 2021

TIPO DE RIESGO	Nº Casos de Trabajadoras
lactancia	1M 6H
Riesgo en el embarazo	0
Maternidad	0

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO Y/O GÉNERO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.



La empresa FIORA BATH COLLECTION S.L. comprometida con esta materia, ya dispone de un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo y/o género. Se facilitan los conceptos básicos en el ámbito de la Igualdad y protocolo de Prevención frente al Acoso laboral por acoso de sexo y por razón de sexo/género, con el fin de cumplir con las acciones de formación y sensibilización es realizado con su plantilla de personas trabajadoras tal y como indica el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La sociedad NO tiene ninguna denuncia por acoso sexual y por razón de sexo y/o género.

La empresa con un canal ético/de denuncias o cualquier otro medio de comunicación a través del cual poder reportar de manera confidencial y sin temor a represalias cualquier conducta relacionada con el acoso, desde que se comenzó a elaborar el presente Plan de Igualdad se puso en conocimiento de la plantilla la existencia de un correo electrónico al que poder notificar cualquier caso de denuncia de éste tipo.

Se tiene establecido alguna persona responsable o algún proceso relacionado con la detección, prevención y actuación en situación de acoso sexual y razón de sexo, serían las personas integrantes de la comisión negociadora, quienes tienen acceso a ver la bandeja de entrada del correo electrónico donde se deben notificar éstos casos.

Se lleva a cabo una difusión y conocimiento entre los empleados de las prácticas en materia de prevención del acoso o del protocolo ya que dos de las personas que forman la Comisión Negociadora son además representantes legales de los trabajadores y miembros del actual comité, y son ellos los que informan.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Los titulares de los centros facilitarán a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite el ejercicio de los derechos laborales contemplados en la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, como la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y la extinción del contrato de trabajo, en los términos legalmente establecidos.



La empresa establece un protocolo de actuación en caso de víctimas de acoso de violencia de género en el ámbito de la empresa, que se negocia y pacta en la comisión negociadora y se adjunta al plan de igualdad de FIORA BATH COLLECTION S.L.

Hasta la fecha, la empresa no ha tenido conocimiento de ninguna trabajadora que haya precisado de hacer uso de sus derechos por ser víctima de violencia de género.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

La empresa no cuenta con una política puntual del uso de lenguaje no sexista, sin embargo lo que se busca con el plan de igualdad, es incorporar medidas relativas a materias no enumeradas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, como violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista u otras, identificando todos los objetivos y las medidas evaluables por cada objetivo fijado para eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la empresa; de manera que con ello en un futuro cercano toda información o comunicación corporativa dirigida a las personas trabajadoras/clientela/proveedores, tenga dicha política aplicada.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), el principal objetivo del Plan de Igualdad de FIORA BATH COLLECTION S.L. es continuar garantizando en el ámbito de la sociedad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, implantando de forma real el derecho a la equidad, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación.

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

En este sentido, por parte de La Sociedad debe ser rechazado cualquier tipo de discriminación. No obstante, es importante señalar que “diferencia” y “discriminación” no son sinónimos en el contexto que nos ocupa y que no toda diferencia está desprovista de justificación, pudiendo estar incluso ligada a factores internos o elementos externos a La Sociedad y a las opciones personales.



En definitiva, FIORA BATH COLLECTION S.L. apuesta por un espacio de trabajo idóneo para que cualquier persona con independencia de su género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, creencias, ideologías, origen, capacidades, entre otras, pueda desplegar todo su potencial.

A estos efectos, los objetivos generales de cada una de las áreas de actuación son los siguientes:

Prevención de Acoso y Discriminación

Prevenir las posibles situaciones de cualquier tipo de acoso, contribuir al mantenimiento de un entorno laboral libre de todo tipo de situaciones de acoso, en el que la dignidad sea un valor defendido y respetado, y se facilite el desarrollo de las personas.

Acceso y Selección

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la sociedad, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado, en cada área.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas, bajo el principio básico, de igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación a las personas del sexo menos respetado, siempre que cumplan con los requisitos exigidos, con la capacitación técnica y se presenten a entrevista.

Formación

Acercar las acciones formativas a la plantilla, facilitando su acceso a una formación que vaya dirigida a su desarrollo profesional, e implantando acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

Promoción y Desarrollo profesional

Garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo, en aras de alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en una proporción tendente a reflejar la representación actual en la sociedad.

Comunicación y Lenguaje no Sexista

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres garantizando que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.



Salud Laboral

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales. Incluyendo los riesgos de Maternidad.

Protección de las Víctimas de Violencia de Género

Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

Conciliación de la vida laboral con la familiar y personal

Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de La Sociedad en todos los momentos de su vida laboral, mejorar las medidas conciliadoras, concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

Retribución

Garantizar la transparencia del sistema retributivo de La Sociedad y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

Difusión y Compromiso

Concienciar, formar y sensibilizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicitar interna y externamente el compromiso de La Sociedad con el Plan de igualdad.

7. PLAN DE ACCIÓN: (ACCIONES IMPLANTADAS, ACCIONES A IMPLANTAR)

Gracias al diagnóstico realizado en la empresa, podemos concluir que la sociedad realizará acciones de concienciación del principio de igualdad de oportunidades en la empresa entre mujeres y hombre y del principio de igualdad retributiva en la sociedad. Además de tener el propósito de establecer un protocolo de selección, protocolo de formación, mantener protocolo de prevención, medidas de conciliación vida personal, familiar y vida laboral, etc., y comunicarlo a la plantilla.

Concretadas en las acciones que enlistaremos a continuación, en el siguiente punto.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS



El siguiente listado de medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos, incluyendo los indicadores para control de las mismas, y señalando, para cada caso, el/los Departamento/s Responsable/s, dentro de las empresas, de ejecución de la medida y el plazo máximo establecido para el cumplimiento de la misma.

Todos los datos de los indicadores evaluados serán desagregados por género.

AMBITO DE ACTUACIÓN.		CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
OBJETIVOS PRINCIPAL		
La clasificación profesional de todas las personas trabajadoras debe ser la adecuada a sus funciones reales permanentes y a las circunstancias concretas de la prestación de sus servicios.		
OBJETIVO ESPECÍFICO:		
Los criterios y sistemas de clasificación garantizarán la igualdad de remuneración.		
<u>Descripción de las medidas:</u>		<u>Calendario de Implementación :</u>
1. Aplicar el sistema de valoración de puestos de trabajo con criterios transparentes y no discriminatorios para lograr un equilibrio entre las funciones del puesto de trabajo y la retribución recibida por la plantilla. Guiándose principalmente del convenio colectivo.		Durante vigencia del Pdl
<u>Responsables de la acción</u>		
Responsable de Administración y RRHH		
<u>Personas destinatarias</u>		
Plantilla de la empresa y comisión de seguimiento.		
<u>Medios materiales y humanos</u>		
Horas/Tiempo de desarrollo del personal del departamento de administración y de RRHH y personal de apoyo para su desarrollo.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Aplicación
Indicador 1:	Herramienta VPT del ministerio	Anual
Indicador 2:	Informe de revisión de medida con la comisión de seguimiento.	Anual

Resultado Esperado: Formación en igualdad al personal de RRHH para el acceso a puestos de trabajo del sexo que esté menos representado en esos puestos de trabajo y/o áreas de la sociedad

AMBITO DE ACTUACIÓN.

PROMOCIÓN DESDE PRESPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVOS PRINCIPAL

Acceso y participación de mujeres y hombres a puestos de trabajo en las promociones internas de la sociedad.

Velar por asegurar que los procesos de gestión de recursos humanos de acceso, selección, clasificación de personal, promoción y formación, condiciones de trabajo, respetan el principio de igualdad de trato y oportunidades en acceso a las promociones y carrera laboral en la empresa.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Atraer al mejor talento disponible favoreciendo un equilibrio en el número de personas candidatas de ambos sexos.

Descripción de las medidas:

Calendario de Implementación :

1.Redactar y publicar la oferta de promoción con perspectiva de género, como por ejemplo, especificar en la oferta que se trata de una organización comprometida con la Igualdad.

Durante vigencia del Pdl

2.En función de la participación de mujeres y hombres en el puesto a cubrir y, ante candidaturas similares, seleccionar a la del sexo menos representado.

Durante vigencia del Pdl

Responsables de la acción

Responsable de Administración y RRHH

Personas destinatarias

Plantilla de la empresa y comisión de seguimiento

Medios materiales y humanos

Horas/Tiempo de desarrollo del personal del departamento de administración y de RRHH y personal de apoyo para su desarrollo.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Aplicación
Indicador 1:	Indicador/informe garantizado que participen en las promociones internas el género femenino y de las promociones.	Anual
Indicador 2:	Informe de revisión de medidas con la comisión de seguimiento	Anual

Resultado Esperado:

Formación en igualdad al personal de RRHH para eliminar cualquier sesgo sexista en las comunicación interna, externa, ofertas de trabajo, y para lograr que el acceso a puestos de trabajo del sexo que esté menos representado en esos puestos de trabajo y/o áreas de la sociedad.

AMBITO DE ACTUACIÓN.

ACCESO Y SELECCIÓN

OBJETIVOS PRINCIPAL

Mantener en todo momento en los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo, basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación acorde al puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo de los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación y potenciar la incorporación de mujeres a la organización.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las convocatorias de empleo especialmente si hay una presencia más desequilibrada.

Descripción de las medidas:		Calendario de Implementación :
PRIORITARIA:		Durante toda la vigencia del plan de Igualdad.
1. Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y acceso al empleo, realizando una correcta valoración de los puestos de trabajo mediante criterios de adecuación, totalidad y objetividad.		
2. Formar al personal que interviene directa o indirectamente en los procesos de selección y contratación, de la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que sigue la empresa.		A los seis meses
3. Adaptar la denominación de todos los puestos de trabajo a una que no esté marcada por razón de género.		A los tres meses Durante toda la vigencia del plan.
4. Las ofertas publicadas, internas y externas, se harán asegurando el uso de lenguaje no sexista, no estereotipados, usando criterios que no discriminen (directa o indirectamente) a las mujeres en el acceso.		A la firma del Pdl Durante toda la vigencia del plan.
Responsables de la acción		
Gerencia y/o Responsable de Administración y RRHH		
Personas destinatarias		
Plantilla de la empresa y comisión de seguimiento medidas de seguimiento		
Medios materiales y humanos		
Horas/Tiempo de desarrollo del personal del departamento de administración y de RRHH y personal de apoyo para su desarrollo.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Periodicidad

Indicador 1:	Revisión lenguaje denominación de los puestos de trabajo y todos los modelos	Anual
Indicador 2:	Informe anual de revisión de las ofertas de trabajo y de selección. Nº total de procesos selección realizados. Nº y % de candidaturas presentadas desagregado por sexo. Nº y % de mujeres y hombres preseleccionados/as y contratados/as. Tipo de puestos.	Anual
Indicador 3:	Informe revisión de las medidas, con la comisión de seguimiento	Anual

Resultado Esperado:

Una total participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las convocatorias de empleo especialmente si hay una presencia más desequilibrada de un sexo.

AMBITO DE ACTUACIÓN.	FORMACIÓN
OBJETIVOS PRINCIPAL	
Promover la igualdad a través de la formación del personal.	
OBJETIVO ESPECÍFICO:	
Sensibilizar e informar en igualdad de trato y oportunidades y en lenguaje no sexista a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.	
<u>Descripción de las medidas:</u>	<u>Calendario de Implementación :</u>
<u>PRIORITARIA:</u>	A los seis meses
1. Formar en igualdad, acoso sexual, y víctimas de violencia de género a toda la plantilla, iniciando por las personas integrantes de la Comisión negociadora y de seguimiento, y los puestos con personal a su cargo.	

2. Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos internos, de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc) desde la perspectiva de género.	A l año
3. Informar a la comisión de seguimiento de los resultados desagregados por género de la formación anual.	Anual
4. Podrán participar en los procesos formativos las personas que estén disfrutando de un permiso de maternidad/paternidad o de una licencia para cuidado de menores o personas dependientes, así como a las mujeres víctimas de violencia de género.	Desde la firma del Pdl. Durante toda la vigencia del Plan
5. Comunicar a las empresas de formación externa el compromiso con la igualdad que se quiere transmitir, solicitando la revisión desde una perspectiva de género de los contenidos y materiales empleados en los cursos de formación para asegurarse de que no transmitan estereotipos de género.	Durante la vigencia del Pdl

Responsables de la acción

Gerencia y Responsable de Administración y RRHH

Personas destinatarias

Plantilla de la empresa y la comisión de seguimiento medidas de seguimiento.

Medios materiales y humanos

Horas/Tiempo de desarrollo del personal del departamento de administración y de RRHH y personal de apoyo para su desarrollo.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Periodicidad
Indicador 1:	Revisión medidas sensibilización e información a la plantilla en formación.	Anual
Indicador 2:	Informe sobre formación a la comisión seguimiento, acciones de formación, acceso y contenido. Se incluirá nº y % de personas que han recibido formación desagregada por sexo.	Anual
Indicador 3:	Informe revisión de las medidas con la comisión de seguimiento	Anual

Resultado Esperado:

Sensibilizar y formar a la plantilla en igualdad de trato y oportunidades y en lenguaje no sexista a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres

AMBITO DE ACTUACIÓN.

CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVOS PRINCIPAL

Adopción de medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, y también con la vida personal. Fomentar la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Informar y consensuar el ejercicio de los derechos de corresponsabilidad y conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla sin discriminación de ningún tipo.

Inclusión de medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Descripción de las medidas:

Calendario de Implementación

PRIORITARIA

A los 6 meses

1. Facilitar a la plantilla, un documento informativo (un díptico por ejemplo) sobre las posibilidades para la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

2. Sensibilización de la modificación de los roles y estereotipos de género, para una igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres. Dejar constancia de la sensibilización.

Al año

3. Realizar un cuestionario a la plantilla para detectar las necesidades sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras con menores a cargo y personas a cargo y dependientes. De esa forma se puede ver el resultado de la sensibilización.

PRIMER TRIMESTRE DEL 2024

4. Convocar las reuniones en horario consensuado, eficaces y facilitando medios telemáticos siempre que sea posible, si es que no pueden ser dentro del horario y centro de trabajo.	Durante la vigencia del Pdl
5. Las parejas de hecho que aporten la certificación de su inscripción en el Registro de Parejas de hecho podrán disfrutar de los permisos establecidos en el convenio colectivo en los siguientes supuestos: En caso de fallecimiento o enfermedad grave de los/as hermanos/as y progenitores de la pareja de hecho. En el supuesto de que se deshiciese la pareja, la persona integrante de la misma empleada en la empresa deberá notificarlo y acreditarlo. La omisión de la expresada notificación, así como la falsedad de datos o circunstancias se considerará como falta muy grave.	A la firma del Pdl
6. La Empresa facilitará a las personas de la plantilla que tengan un régimen de visitas a los hijos y/o las hijas establecidos judicialmente opciones para poder conciliar con ese régimen de visitas, como la opción del teletrabajo si es el caso que se tenga que desplazar a otra localidad en donde residan las hijas/hijos, o flexibilidad horaria para poder atenderles. Esta medida será siempre a petición de la trabajadora o el trabajador interesado. Para el reconocimiento del derecho deberá mostrarse las evidencias judiciales (sentencias judiciales) necesarias que así lo acrediten.	A la firma del Pdl

Responsables de la acción

Responsable de Administración y RRHH

Personas destinatarias

Plantilla de la empresa

Medios materiales y humanos

Horas/Tiempo de desarrollo del personal del departamento de administración y de RRHH y personal de apoyo para su desarrollo.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Aplicación
---------------------	--	-------------------

Indicador 1:	Registro de medidas conciliadoras en la sociedad perspectiva de género. Documentación generada.	Anual
Indicador 2:	-Informe estadístico desagregado por sexo -Nº y % personas trabajadoras que han solicitado medidas de conciliación -Nº y % de solicitudes aceptadas -Nº y % de solicitudes rechazadas	Anual
Indicador 3:	Resultados de encuestas a la plantilla	PRIMER TRIMESTRE DEL 2024
Indicador 4:	Informe revisión de las medidas con la comisión de seguimiento.	Anual

Resultado Esperado:

Flexibilidad laboral en la plantilla y establecer en función del puesto de trabajo las posibles mejoras para alcanzar la conciliación de vida personal y vida laboral.

AMBITO DE ACTUACIÓN.	<u>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</u>	
OBJETIVOS PRINCIPAL		
Asegurar que todo el personal de la empresa disfruta de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.		
OBJETIVO ESPECÍFICO:		
Velar para que exista un ambiente exento de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes.		
<u>Descripción de las medidas:</u>		<u>Calendario de Implementación :</u>

PRIORITARIA :		Antes de la firma del Pdl
1. Elaborar el Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo como medida preventiva vista su elaboración con la representación social para la gestión y el tratamiento de las denuncias y/o presuntas situaciones de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo y de actuación para los supuestos de acoso por razón de orientación sexual.		
2. Difusión del Protocolo de prevención de Acoso Sexual y/o por razón de sexo como medida preventiva y de actuación para los supuestos de acoso por razón de orientación sexual.		A la firma Pdl y difusión anual
<u>Responsables de la acción</u>		
Gerencia y Responsable de Administración y RRHH		
<u>Personas destinatarias</u>		
A toda la plantilla de la empresa y comisión de seguimiento medidas de seguimiento		
<u>Medios materiales y humanos</u>		
Horas/Tiempo de desarrollo del personal del departamento de administración y de RRHH, personal de apoyo para el desarrollo de campañas informativas y funcionamiento de los medios de comunicación internos.		
Coste de los panfletos, impresos, etc.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Periodicidad
Indicador 1:	Revisión del protocolo/s y de su difusión entre la plantilla	Anual
Indicador 2:	Informe de denuncias de acoso	Anual
Resultado esperado:		
Formación y sensibilización de toda la plantilla en un intervalo de 1 a dos años, priorizando a los puestos de trabajo de coordinación y selección de personal; y finalmente en toda la plantilla.		

AMBITO DE ACTUACIÓN.

VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS PRINCIPALES

Compromiso de rechazo de toda clase de violencia de género y garantizar la protección y tutela de cualquier víctima de violencia de género que se pudiera dar dentro de la organización.

Protección de las víctimas de género y concienciar a toda la plantilla de la necesidad de erradicar la violencia de género.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Difundir y aplicar, los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, a su protección.

Atención de las víctimas de violencia de género, y garantizar el ejercicio de los derechos legalmente reconocidos a las víctimas de violencia de género.

Tolerancia cero con la violencia contra las mujeres.

<u>Descripción de las medidas:</u>	<u>Calendario de Implementación</u>
PRIORITARIO	A la firma del Pdl y difusión anual.
1. Elaborar y difundir el protocolo de protección de víctimas de violencia de género a todo el personal a través de los medios de comunicación internos de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género (L.O.1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género)	
2. Dar visibilidad al “Día Internacional contra la Violencia de Género” Todos los 25 de noviembre <i>Por resolución 54/134 de 17 de diciembre de 1999, de la Asamblea General de la ONU, el 25 de noviembre ha sido designado Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer. Esta resolución fue aprobada por 60 gobiernos como punto de partida para acabar con la lacra de los malos tratos.</i>	Todos los 25 de noviembre
3. Las personas víctimas de género que deban acudir a juzgados, comisarías y trabajador/a social dentro de su jornada laboral (turno de trabajo), este será considerado como tiempo efectivo de trabajo.	A los tres meses
4. Para acudir a los servicios asistenciales de la seguridad social (médico, psicólogo, etc.), el cual es tiempo no retribuido, se facilitará la reorganización del tiempo de trabajo si es solicitado por la persona trabajadora. Durante toda la vigencia del plan.	A los tres meses
5. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas, garantizando la LOPD.	Durante la vigencia del Pdl

Responsables de la acción

Responsable de Administración y RRHH

Personas destinatarias

Plantilla de la empresa.

Medios materiales y humanos

Horas/Tiempo de desarrollo del personal del departamento de administración y de RRHH y personal de apoyo para su desarrollo.

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Aplicación
Indicador 1:	Revisión protocolo de protección de víctimas de violencia de género.	Anual
Indicador 2:	Informe de acciones de sensibilización e información de la protección de víctimas de violencia y su difusión.	Anual
Indicador 3:	Informe de comunicación de casos de violencia así como de las medidas arriba indicadas que se hayan aplicado a cada víctima.	Anual

Resultado esperado:

Sensibilizar a la plantilla para que adopten una actitud proactiva y rompan con la cultura tradicional de tolerancia y negación que perpetúa la desigualdad de género y la violencia que la causa, con campañas de sensibilización y formación en igualdad a la totalidad de la plantilla. Implementación de un protocolo de actuación en caso de víctimas de violencia de género.

AMBITO DE ACTUACIÓN.	<u>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA</u>
OBJETIVOS PRINCIPAL	

Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres. Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación. Erradicación del sexismo en el lenguaje institucional y social en todas las formas de expresión.		
<u>Descripción de las medidas:</u>		<u>Calendario de Implementación :</u>
1. Difundir y publicar el Plan de igualdad a su plantilla, mediante los cauces habituales de comunicación. Poniendo anuncios en la empresa. Realizarán una campaña de sensibilización e información a toda la plantilla en materia de igualdad y sobre el plan de igualdad.		Al año
2. Aplicar el lenguaje no sexista tanto en las comunicaciones internas como externas para evitar discriminación en el lenguaje empleado y distribuirlo a todo el personal incluyendo la prohibición de utilización de imágenes con contenido o lenguajes sexistas, tanto a nivel interno como externo (anuncios, promociones, comunicaciones, etc).		Al año
<u>Responsables de la acción</u> Responsable de Administración y RRHH		
<u>Personas destinatarias</u> Plantilla de la empresa.		
<u>Medios materiales y humanos</u> Horas/Tiempo de desarrollo del personal del departamento de administración y de RRHH y personal de apoyo para su desarrollo.		
Indicador 1:	Revisión y edición díptico de igualdad	Periodicidad
Indicador 2:	Informe a la comisión sobre canal comunicación	Anual
Indicador 4:	Informe revisión de las medidas con la comisión de seguimiento.	Anual
Resultado esperado: Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación. Revisar en comunicación lenguaje y erradicar cualquier tipo de lenguaje sexista.		

AMBITO DE ACTUACIÓN.	POLÍTICA RETRIBUTIVA
OBJETIVOS PRINCIPAL	

Garantizar un sistema retributivo exento de toda discriminación evitando en los criterios retributivos cualquier sesgo de género.		
OBJETIVO ESPECÍFICO:		
Promover la no discriminación salarial para los sexos, regulando una política retributiva clara y transparente. Mantener los principios de igualdad en las retribuciones. Impulsar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria, evitando en los criterios retributivos cualquiera sesgo de género. La empresa garantizará la igualdad de retribuciones salariales y extrasalariales entre mujeres y hombres para satisfacer el principio de igual retribución por trabajo de igual valor.		
<u>Descripción de las medidas:</u>		<u>Calendario de Implementación :</u>
1. Garantizar la objetividad de todos los conceptos retributivos, por lo que la empresa definirá un protocolo retributivo a los efectos de garantizar la transparencia retributiva entre su plantilla.		A los seis meses
2. Dar transparencia y conocimiento a la plantilla de las condiciones salariales del convenio siempre que sea requerido.		Durante toda la vigencia del Pdl
<u>Responsables de la acción</u>		
Responsable de Administración y RRHH		
<u>Personas destinatarias</u>		
Plantilla de la empresa		
<u>Medios materiales y humanos</u>		
Horas/Tiempo de desarrollo del personal del departamento de administración y de RRHH y personal de apoyo para su desarrollo.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Aplicación
Indicador 1:	Revisión de los conceptos que se definen en la estructura salarial de la política salarial de la sociedad	Anual
Indicador 2:	Análisis y evaluación del el registro salarial de valores de media y mediana donde se incluye todos los conceptos	Anual

	retributivos con el fin de conocer las posibles diferencias entre ambos sexos y su estudio.	
Indicador 3:	Informe revisión de las medidas con la comisión de seguimiento.	Anual
Resultado Esperado: Alcanzar la igualdad en las retribuciones y erradicar cualquier discriminación en materia retributiva. Seguir impulsando una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria, evitando en los criterios retributivos diferentes por sexos. Formar a la plantilla en igualdad para la adecuada fijación de objetivos y retribución salarial en el respeto de la igualdad retributiva.		

AMBITO DE ACTUACIÓN.	INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA	
OBJETIVOS PRINCIPAL		
Equilibrio de plantilla y una mayor equiparación de los sexos en los distintos departamentos y grupos de la sociedad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO:		
Eliminación de la segregación ocupacional de las mujeres tanto horizontal como vertical, cumpliendo así el objetivo de igualdad.		
Descripción de las medidas:	Calendario de Implementación	
1. Establecer contactos con centros de formación profesional y facultades que impartan grados relacionados con la actividad de la empresa para la selección de candidaturas del sexo menos representado y preferentemente ante las mismas condiciones para el desempeño del puesto de trabajo optar por el sexo menos representado.	Durante vigencia del Pdl	
Responsables de la acción		
Responsable de Administración y RRHH		
Personas destinatarias		
Plantilla de la empresa / comisión de seguimiento		
Medios materiales y humanos		

Horas/Tiempo de desarrollo del personal del departamento de administración y de RRHH y personal de apoyo para su desarrollo.		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Denominación	Herramientas de Recogida de Información	Aplicación
Indicador 1:	Informe de acceso de la mujer a los puestos de trabajo.	Anual
Indicador 2:	Informe de revisión de medidas con la comisión de seguimiento.	Anual
Resultado Esperado: Alcanzar el equilibrio de plantilla y una mayor equiparación de los sexos en los distintos departamentos y grupos de la sociedad.		

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

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

Tras la aprobación del plan de igualdad comienza el período de vigencia de éste en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas según el calendario de implantación establecido y a la vez se llevará un control de las actuaciones y resultados.

La finalidad del seguimiento es:

- Verificar la implantación de las medidas y la consecución de los objetivos marcados
- Verificar el grado de eficacia de las medidas implantadas
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la aplicación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuese necesario.



Este seguimiento va a permitir que las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando o de cuanta mejorar sea posible a tenor de los datos de análisis.

Se identificaron para cada una de las medidas unos indicadores de actividad y de resultados, que darán información sobre la consecución de las metas y el grado de consecución a fin de poder introducir las correcciones oportunas.

Las personas designadas como responsables de cada una de las medidas previstas serán las encargadas de su puesta en marcha y las que dispondrán de toda la información al respecto, que deberán trasladar a las fichas de seguimiento y entregarán toda la información que les sea requerida por parte de la Comisión de Seguimiento para el seguimiento de las medidas del Plan.

La periodicidad de las reuniones de la comisión de seguimiento del plan de igualdad será siguiendo lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de la comisión. Dichas reuniones serán llevadas a cabo con el fin de conocer el desarrollo del Plan y los resultados en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implantación, facilitando información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

La comisión de seguimiento solicitará tanto a las personas responsables de cada una de las medidas como a otras áreas o departamentos que pudiesen tener información de interés toda la información que consideren necesaria para el seguimiento de cada una de las medidas del Plan.

Para el seguimiento del plan también se tendrán en cuenta la información y sugerencias que del Plan de igualdad se pudiesen recibir por parte de la plantilla a través de los canales de comunicación habituales establecidos en la empresa.

Durante los seguimientos la Comisión deberá analizar:

- Para cada una de las medidas las siguientes cuestiones:
 - ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
 - ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? ¿En general la medida se desarrolla correctamente?

- ¿se han logrado los objetivos perseguidos? ¿hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general.
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo de la medida? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna
 - ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas?
 - ¿Hay cambios respecto a la percepción de la igualdad?
 - ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión Externa:
 - ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa?
 - ¿En la relación con el entorno?
 - ¿En las relaciones comerciales?

De cada una de las reuniones de la Comisión encargada del seguimiento del Plan de igualdad se dejará un Acta de reunión en la que se indiquen las personas presentes, los temas tratados y un resumen de las conclusiones y se emitirá un Informe de seguimiento. En caso de desacuerdo, la comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda por las partes.

COMPOSICION DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD



Serán las mismas personas que formaron parte de la comisión negociadora del plan de igualdad las que se encarguen del seguimiento. En el supuesto que alguna de esas personas que integran la Comisión no pudiese desempeñar este cometido, se debe de proponer a otra persona en su sustitución y conformará la Comisión Negociadora. La sustitución será propuesta con suficiente antelación a las reuniones de la Comisión Negociadora para su adecuada gestión.

A estos efectos, la Comisión Negociadora asume las funciones de Seguimiento y Evaluación del PLAN DE IGUALDAD y con capacidad para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las medidas programadas.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad tendrá las siguientes funciones:

- Ser informada de la implantación de medidas acordadas.
- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- elaborar un informes de seguimiento y evaluación intermedia y final que reflejará el estado y avances respecto el cumplimiento de los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- Analizar las medidas para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las acordadas no alcanzase los objetivos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- Desarrollo de aquellos preceptos que los negociadores de este Plan atribuyeran la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

MEDIOS.

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

- Lugar adecuado para realizar las reuniones pero principalmente las reuniones se realizarán por vía telemática.



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

EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá analizar el desarrollo del plan en su conjunto.

Será la comisión de seguimiento del Plan de igualdad la encargada de realizar la evaluación del Plan.

Se realizarán al menos dos evaluaciones con la Comisión de Seguimiento:

- Evaluación intermedia: se realizará una evaluación y reunión a mitad de la vigencia del plan de igualdad, a los dos años. Previamente se realizará una encuesta a la plantilla trabajadora para analizar las conclusiones y posibles necesidades en materia conciliación de vida laboral, personal, familiar del personal y de las demás materias del plan de igualdad.
- Evaluación final: una vez finalizado el período de vigencia del plan de igualdad, antes del cuarto año. En la evaluación final se mostrarán los resultados tanto del grado de cumplimiento de los objetivos como su grado de implantación, identificando los puntos fuertes y débiles y marcando las futuras líneas de trabajo. También y con carácter previo, se realizará una encuesta a la plantilla trabajadora para analizar las conclusiones y posibles necesidades en materia conciliación de vida laboral, personal, familiar del personal y de las demás materias del plan de igualdad.
- Sin perjuicio de realizar, en su caso, cualquier modificación a este plan de igualdad por cualquier circunstancia relevante que pudiese surgir y que deba de ser evaluada, tomada en cuenta, consensuada y negociada para la implementación de este plan de igualdad.

La información obtenida de la evaluación final del plan de igualdad formará parte del nuevo diagnóstico que finalizará con la aprobación del siguiente plan de igualdad.

Los resultados de las evaluaciones del plan de igualdad se recogerán en el Informe de evaluación.

PROCEDIMIENTO DE REVISIÓN Y MODIFICACION DEL PLAN DE IGUALDAD

En paralelo a la ejecución del plan y el seguimiento y evaluación del mismo, la comisión de seguimiento cuando así lo estime necesario procederá en función de los resultados obtenidos y según las necesidades detectadas a la revisión del plan con el objeto de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna de ellas si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

En todo caso, el plan debe ser revisado en las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultados de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa
- Ante cualquier circunstancia que modifique de forma sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico inicial 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 una normativa legal o convencional obligue a su adecuación.

Esta revisión conllevará la actualización del diagnóstico cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Según lo acordado por la Comisión de seguimiento se llevarán a cabo las modificaciones necesarias en el plan de igualdad y/o en el diagnóstico inicial dejando constancia de dicha modificación en un Acta de reunión así como en la revisión del documento modificado mediante la fecha de actualización.

Posteriormente se procederá al registro de la nueva versión en el REGCON por parte de persona autorizada y con poder suficiente para ello.



PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos
- 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.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas 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 VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

Por último, se incluye también opción de solución Extrajudicial de Conflictos (procedimiento para solventar las posibles discrepancias). En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, las partes acuerdan expresamente su adhesión a los órganos de mediación

y en su caso de arbitraje, a decisión de las partes, según lo establecido en el Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento de igualdad.

9 METODOLOGÍA

Con carácter previo a la elaboración del Plan de Igualdad de la empresa, se elabora un diagnóstico exhaustivo, en el que se han tenido en cuenta los datos aportados por la entidad, relativos al ejercicio de 2022. A la hora de llevar a cabo este diagnóstico se ha contemplado la regulación que sobre esta materia establece en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en cuyo art. 1.1, dispone que el proceso de diagnóstico ha de abordar las siguientes materias:

1. Proceso de selección y contratación
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
7. Infrarrepresentación femenina
8. Retribuciones
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Finalmente, el diagnóstico se ha realizado utilizando técnicas de investigación social de corte cuantitativo y cualitativo, contando con la plantilla y representación de las personas trabajadoras.

10. ANEXO I – COMPROMISO DE LA SOCIEDAD

FIORA BATH COLLECTIONS SLU, declara su compromiso en los establecimientos y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos

humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección de profesionales a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un plan de Igualdad. El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se propondrán, negociarán y diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

Este compromiso se hará público para todos los profesionales pertenecientes FIORA BATH COLLECTIONS SLU, desde la dirección, la representación legal de las trabajadoras y trabajadores y la plantilla, ya que la participación y cooperación de todas las partes es fundamental para alcanzar el objetivo de implantar un plan de igualdad adecuado y eficaz.



11. ANEXO III – COMUNICADO CORPORATIVO

En FIORA BATH COLLECTIONS SLU somos conscientes de que nuestra gestión empresarial tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, por ello la Dirección de la empresa asume el compromiso para la elaboración, trabajando conjuntamente con la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, del “Plan de igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres” en el seno de nuestra organización, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia a través del principio de igualdad de trato y de oportunidades con base en la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de igualdad y su registro.

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo y que aportará múltiples beneficios a nuestra empresa.

Constituida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de oportunidades en la sociedad y negociar, elaborar e implementar el Plan de Igualdad para la empresa. La Comisión Negociadora se constituye de forma paritaria, por la empresa y la representación legal de la plantilla.

Para que el proyecto sea todo un éxito, contamos con vuestra colaboración y apoyo.

Durante todo el proceso os iremos informando de las acciones que se realizarán y, en caso de que fuese necesario, pediremos vuestra colaboración para llevarlas a cabo.

Os agradecemos de antemano el tiempo dedicado para este proyecto de implantación en nuestra empresa de cara a evolucionar como entidad en materia de igualdad de trato y oportunidades.

Quedamos a vuestra entera disposición,

Dirección General



Plan de Igualdad de la Sociedad FIORA BATH COLLECTION S.L. aprobado en comisión negociadora el 04 de diciembre de 2023 con una vigencia del mismo, de 4 años, y de aplicación a la totalidad de la plantilla.

En La Rioja, 04 de diciembre de 2023

FIORA BATH COLLECTION S.L.

FIRMADO	
Empresa	Representante RLPT
Empresa	Representante RLPT