



I PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA ISMAEL ANDRÉS, S.A.

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES	4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
4. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA	5
5. DIAGNÓSTICO.....	7
6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	17
7. MEDIDAS	19
GESTIÓN EMPRESARIAL	19
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	24
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	27
FORMACIÓN.....	28
PROMOCIÓN PROFESIONAL	32
CONDICIONES DE TRABAJO	34
AUDITORÍA SALARIAL	35
CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE.....	36
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	40
RETRIBUCIONES	44
ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	45
8. CALENDARIO DE ACTUACIONES	49
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	51
10. MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.....	54
ANEXO I. MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO	55

1. INTRODUCCIÓN

La cultura de las empresas en muchas ocasiones se ve condicionada por la cultura de la sociedad en la que desenvuelven su actividad, pero también puede suceder que esa sociedad esté evolucionando y, sin embargo, las empresas no lo hagan al mismo ritmo y se encuentren reproduciendo patrones de funcionamiento obsoletos y desfasados en relación con las nuevas estrategias de productividad eficiente y demandas de cambio de la sociedad de su entorno, de la que procede su clientela y futuros profesionales.

Es indudable que la clave de la competitividad de las empresas del SXXI, se encuentra en el factor humano, compuesto 50% por hombres y 50% por mujeres, proporción que de la misma manera representa la procedencia del talento. Cualquier desviación que se produzca en esta proporción, en la horquilla de la presencia equilibrada situada en el 40-60% de hombres y mujeres, significa que algo falla en clave estratégica de gestión inteligente de RRHH. Frente a ello, las estadísticas insisten en que, a día de hoy, la Igualdad no se ha implantado plenamente en el ámbito laboral, dejando fuera de la actividad económica o a medio rendimiento, a un porcentaje elevado de mujeres formadas y en edad de trabajar.

Esto sucede además en un tiempo de cambio demográfico y caída de la natalidad. Es decir, en un tiempo en el que cada vez más la tónica va a ser de escasez de personas cualificadas, situación que hace que los gobiernos e instituciones comunitarias recomienden, no desde las estrategias de igualdad, sino de competitividad, la necesidad rescatar y aprovechar al máximo el talento de las mujeres. La propuesta de todos los organismos económicos de la UE para conseguir este objetivo es la puesta en marcha de planes de igualdad en las empresas, como herramienta que va a servir para analizar, diagnosticar y resolver los obstáculos que impiden la plena incorporación de las mujeres a las mismas.

Los planes facilitan una hoja de ruta para el cambio que ha de producirse con perspectiva de género. Se pone en marcha una forma de mirar la planificación estratégica de la empresa con perspectiva de género y con la intención de aplicar políticas de equidad y transparencia en todos los procesos que forman parte de ella. Ese cambio lleva a la empresa a una mejora sustancial de sus procedimientos, a una mejor y mayor imparcialidad y transparencia y, sin duda, a más equidad y motivación, lo cual supone una apuesta decidida por la sostenibilidad y el futuro.

Los cambios en las empresas desde los planes de igualdad benefician sin duda a toda la plantilla, pero el éxito de su implantación no solo depende del compromiso y voluntad de la Dirección de la empresa, sino que requiere de la implicación y participación de todo el equipo humano de la empresa. Animamos a toda la plantilla de ISMAEL ANDRÉS, S.A. a hacer suyo el Plan de Igualdad que ahora ponemos en marcha.

El Plan de Igualdad comprende una serie de medidas y acciones cuyo desarrollo permitirá conseguir un avance en la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las **características** que definen el presente plan de igualdad son las siguientes:

- ✓ Está diseñado para la totalidad de la plantilla, no sólo para las mujeres, y requiere de la implicación de toda la plantilla de la empresa.
- ✓ Dispone del compromiso asumido por la Dirección de que se garantizarán los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan.
- ✓ Transversalizar la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- ✓ Incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- ✓ Tiene carácter preventivo ante cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- ✓ Es flexible, dinámico y permite modificaciones en las actuaciones concretas en función de los requerimientos de cada momento y/o situación siempre que se respeten los principios y objetivos del Plan.

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de la empresa Ismael Andrés, S.A., conformada el día 5 de abril de 2022, ha estado compuesta por dos personas en representación de la parte empresarial y dos personas en representación de la parte social siendo estas representantes legales de la plantilla de la empresa.

Así, la Comisión Negociadora ha quedado constituida de la siguiente forma:

PARTE EMPRESARIAL	PARTE SOCIAL	
Elena Moneo Alesando	Juan María Díaz Arana	UGT
Marta Balduz Hernáiz	Jaime Llaría Barúa	CCOO

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito Personal

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a toda la plantilla que presta sus servicios en Ismael Andrés, incluidas las personas cedidas por empresas de trabajo temporal en caso de que las hubiera, así como a las nuevas incorporaciones.

Ámbito Territorial

Asimismo, será de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo actuales de la empresa, y de los futuros que se pudieran abrir; circunscribiéndose a la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Ámbito Temporal

El Plan de Igualdad de Ismael Andrés tendrá una vigencia de cuatro años abarcando los años 2024 a 2027.

4. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

Contextualización y características generales de la empresa

La Sociedad Ismael Andrés, S.A. fue constituida en el año 1982, en La Rioja, como continuación de la empresa de construcción, del mismo nombre, creada por Ismael Andrés Martínez, dedicada a la ejecución de obras principalmente de Construcción y Reparación de Carreteras y Caminos Vecinales, para las diferentes Administraciones Públicas, donde trabajaron en las obras más emblemáticas de sus tiempos en la zona del País Vasco, Rioja y Navarra.

A lo largo de este tiempo, la empresa no ha dejado de crecer, sumando así más de 70 años a lo largo de 4 generaciones, siendo una de las empresas referentes en la obra civil y construcción de carreteras. Han sido numerosas las obras ejecutadas para las siguientes Administraciones Públicas: Ministerio de Fomento, Gobierno de la Rioja, Diputación Foral de Álava, Gobierno de Navarra, Diputación Provincial de Burgos, gozando de un reconocido prestigio en las mismas, todo ello avalado por la puntualidad y calidad en la ejecución de los trabajos realizados.

Fundación: 1982

Sector de Actividad: Construcción de Obra Civil

Actividad: Construcción de Carreteras y Autopistas

Ámbito de Actuación: La Rioja, Álava y Navarra

Equipo Humano: 51 personas empleadas

Propósito

En los últimos años, a pesar de la crisis, la empresa y su equipo directivo decidió seguir apostando e invirtiendo en mejorar las infraestructuras de sus plantas de producción de mezclas bituminosas, hormigón y graveras de áridos en los distintos municipios donde estaban instalados, con el objetivo de mantener su posición puntera como empresa de construcción de obra civil de la zona.

Equipo



Ficha General de la Empresa

DATOS DE LA EMPRESA							
Razón social	ISMAEL ANDRÉS, S.A.						
NIF	A-26024687						
Domicilio social	C/ Las Cañas, 105						
Forma jurídica	Sociedad Anónima						
Año de constitución	1982						
Responsable de la Entidad							
Nombre	Alberto Andrés Alonso						
Cargo	Apoderado						
Telf.	941262261						
e-mail							
Responsable de Igualdad							
Nombre	Miguel Andrés Frías						
Cargo	Gerencia						
Telf.	941262261						
e-mail							
ACTIVIDAD							
Sector Actividad	Construcción Obra Civil						
CNAE	4211						
Descripción de la actividad	Construcción Carreteras y Autopistas						
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	La Rioja						
DIMENSIÓN							
Personas Trabajadoras	Mujeres	6	Hombres	44	Total	50	
Centros de trabajo	1						
Facturación anual (€)	7.279.331,44€						
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS							
Dispone de departamento de personal	No						
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No						
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	M	0	H	4	Total	4	

5. DIAGNÓSTICO

Con el objetivo de conocer la situación de la empresa en cuanto a igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, se realizó un diagnóstico cuantitativo a través del análisis estadístico de la información y datos aportados por la empresa en materia de:

- a) Características de la plantilla
- b) Proceso de selección y contratación
- c) Clasificación Profesional
- d) Formación
- e) Promoción Profesional
- f) Condiciones de trabajo
- g) Auditoría Salarial
- h) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- i) Infrarrepresentación femenina
- j) Retribuciones
- k) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Así mismo se elaboró un diagnóstico cualitativo con el análisis de la información proporcionada sobre los procedimientos de gestión de RRHH, política de la empresa y comunicación. Para completar la información cualitativa se realizó una encuesta de opinión general a toda la plantilla de la empresa.

El informe de diagnóstico se presentó y fue aprobado por la Comisión de Igualdad y la Dirección de RRHH.

A partir de las conclusiones del diagnóstico, que a continuación se presentan, y desde los puntos de mejora detectados, se desarrolla el presente programa de actuación en el que se establecen los objetivos a alcanzar y las medidas a desarrollar para conseguir dichos objetivos.

Periodo de análisis

1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021

Herramientas e instrumentos de análisis

- Datos cuantitativos proporcionados por la empresa
- Documentación interna de la empresa

INFORME DE DIAGNÓSTICO

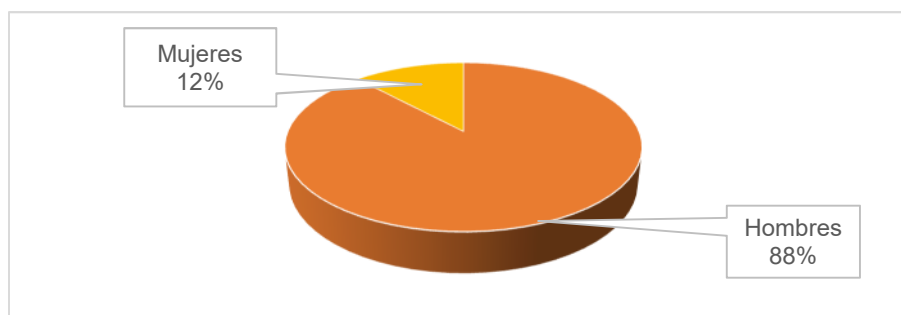
A continuación, se presentan las principales conclusiones de cada uno de los apartados analizados.

a) Características generales de la plantilla

Ismael Andrés, S.A. cuenta con una plantilla de 50 personas en su centro de trabajo situado en Logroño. Es una empresa predominantemente masculinizada ya que, de las 50 personas trabajadoras, únicamente 6 son mujeres frente a 44 hombres, como

se muestra en la siguiente tabla. Es decir, que, si analizamos la distribución de mujeres y hombres dentro de la empresa, vemos cómo algo menos del 12% son mujeres frente a un 88% de hombres.

Mujeres		Hombres		Total de la Plantilla	
6	12%	44	88%	50	100%

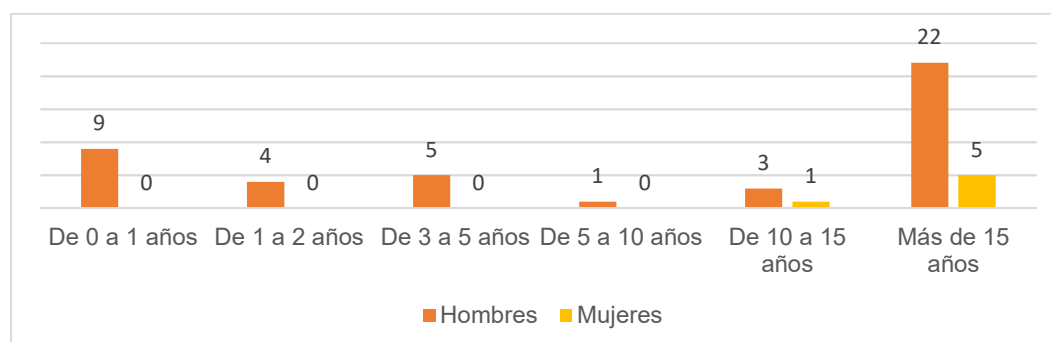


Estos datos no andan muy lejos de los valores a nivel nacional. Según datos del INE¹, de las personas ocupadas en la rama de actividad de Ingeniería Civil (CNAE 42), un 84.4% eran hombres y un 15.6% mujeres. Si bien es cierto que los datos de Ismael Andrés, S.A. son algo inferiores a los datos nacionales, las características del empleo femenino en la empresa rompen con la tendencia general de la sociedad como veremos en los siguientes apartados.

Distribución de la plantilla por Área

Área	Hombres	Mujeres	Total	Índice de dispersión		Índice de concentración	
				Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<i>Dirección</i>	2	0	2	100	0	4.5	0
<i>Administración</i>	2	3	5	40	60	4.5	50
<i>Producción</i>	40	3	43	93	7	91	50
Total	44	6	50	88	12	100	100

Distribución de la plantilla por antigüedad



¹ Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Datos para el cuarto trimestre de 2021 obtenidos de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4128>

Distribución de la plantilla por Tipo de Contrato

Actualmente, en Ismael Andrés S.A. no existe ninguna persona en régimen de parcialidad o que se acoja a reducción de jornada. Es decir, todas las personas realizan una jornada completa del 100%.

En cuanto al tipo de contratación, destaca la contratación indefinida, siendo la contratación temporal más residual. En la siguiente tabla podemos ver esto con más detalle.

Tipo de Contrato	Hombres	Mujeres	Total	Índice de dispersión		Índice de concentración	
				Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<i>Indefinido</i>	34	6	40	85	15	77.3	100
<i>Indefinido– Transformación temporal</i>	3	0	3	100	0	6.8	0
<i>Duración determinada– Obra o servicio</i>	2	0	2	100	0	4.5	0
<i>Duración determinada – Producción</i>	4	0	4	100	0	9.1	0
<i>Duración determinada – Interinidad</i>	1	0	1	100	0	2.3	0
<i>Total</i>	44	6	50	88	12	100	100

b) Proceso de selección y contratación

La variación de la plantilla presenta un balance positivo ya que, como podemos comprobar con la información proporcionada, en los últimos años ha habido cuatro incorporaciones a la empresa produciéndose sólo un cese (todos estos movimientos se han dado en hombres). No obstante, es necesario llevar a cabo medidas que intenten potenciar la incorporación de mujeres a la empresa, siendo conscientes de los sesgos propios del sector.

✓ FORTALEZAS
→ Plantilla con gran estabilidad. → La modalidad de contratación más habitual es la indefinida. → La totalidad de la plantilla realiza una jornada completa.
 ÁREA DE MEJORA
→ Protocolarizar el proceso de selección y contratación. → Formación a las personas encargadas de los procesos de selección en materia de igualdad de trato y oportunidades. → Es necesario la incorporación de mujeres a la empresa, sobre todo, en el área de producción donde se encuentran claramente infrarrepresentadas.

c) Clasificación Profesional

Hasta la actualidad, la empresa se ha regido por la clasificación profesional establecida en el convenio colectivo. Esta se realiza en torno a ocho grupos profesionales, que engloban las anteriores categorías profesionales (dicha equivalencia viene regulada en el propio convenio).

Para realizar la clasificación profesional se emplea un sistema de factores en torno a criterios generales como la experiencia, responsabilidades, etc.; la formación mínima requerida para cada grupo, y una lista no exhaustiva de tareas, en base a tres áreas funcionales, lo que la hace flexible y adaptable a la realidad de cada empresa.

✓ FORTALEZAS
→ Clasificación profesional detallada en torno a un sistema de factores y áreas funcionales.
 ÁREA DE MEJORA
→ Elaborar una clasificación profesional o descripción de puestos que se adapte a la realidad y actividad específica de la empresa, eliminando criterios que puedan ser discriminatorios.

d) Formación

La formación en Ismael Andrés viene determinada básicamente por los requisitos legales y administrativos propios de cada puesto de trabajo. No existe un Plan Formativo como tal en el que se permita a la plantilla mejorar sus conocimientos y/o habilidades en otras áreas. A pesar de ello, la formación se imparte por igual a toda la plantilla siendo respetuosa, en todo caso, con la conciliación personal, familiar y laboral.

✓ FORTALEZAS
→ Formación a toda la plantilla por igual. → Formación respetuosa con la conciliación personal, familiar y laboral. → <u>Uso de los derechos de formación (aunque sea de forma residual).</u>
 ÁREA DE MEJORA
→ Ampliar la oferta formativa más allá de los requisitos legales y administrativos. → Proponer módulos en igualdad de trato y oportunidades. → Información sobre los derechos en materia de formación.

e) Promoción Profesional

Es complicado valorar el proceso de formación en la empresa Ismael Andrés, S.A. ya que, debido tanto a las características de la plantilla como de la empresa, no ha existido ningún proceso de promoción en los últimos años. No obstante, podría ser interesante revisar la clasificación profesional y establecer unas pautas que preparen a la empresa para futuros procesos de promoción que pudieran existir.

✓ FORTALEZAS
→ Criterios a valorar en la promoción marcados por convenio colectivos.
👤 ÁREA DE MEJORA
→ Crear un sistema de promoción propio de la empresa. → Revisar las categorías profesionales y/o sistema de organización de la empresa para ver si tiene cabida la promoción.

f) Condiciones de trabajo

La empresa no se rige por un sistema de turnos, lo que conlleva mayor estabilidad y eficiencia a la hora de poder compaginar la vida laboral con la vida personal y familiar. No obstante, la jornada típica es a turno partido, pudiendo esta siempre adaptarse a las necesidades del personal mediante acuerdo con la persona responsable.

✓ FORTALEZAS
→ Horario fijo, lo que permite una mejor organización de la vida personal y familiar con la vida laboral. → Predomina la contratación indefinida, abarcando al 86% de la plantilla. → Todo el personal tiene un contrato a jornada completa.
👤 ÁREA DE MEJORA
→ Flexibilizar los horarios y las vacaciones.

g) Auditoría Salarial

Para la elaboración de la Valoración de Puestos y la Auditoría Retributiva se ha hecho uso de la Herramienta del Ministerio de Igualdad disponible en la Página Web <https://www.igualdadenelempresa.es/>

Se han tomado, como referencia, los siguientes puestos a valorar:

Contador	Título del Puesto	Convenio de Aplicación	Área	Departamento / Zona
1	JEFE DE OBRA	CONSTRUCCIÓN	PRODUCCIÓN	PRODUCCIÓN
2	ADMINISTRATIVO SUPERIOR	CONSTRUCCIÓN	ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN
3	ADMINISTRATIVO	CONSTRUCCIÓN	ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN
4	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CONSTRUCCIÓN	ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRACIÓN
5	ENCARGADO OBRA	CONSTRUCCIÓN	PRODUCCIÓN	PRODUCCIÓN
6	ENCARGADO GENERAL	CONSTRUCCIÓN	PRODUCCIÓN	PRODUCCIÓN
7	CAPATAZ	CONSTRUCCIÓN	PRODUCCIÓN	PRODUCCIÓN
8	TOPOGRAFÍA	CONSTRUCCIÓN	PRODUCCIÓN	PRODUCCIÓN
9	OFICIAL 1ª	CONSTRUCCIÓN	PRODUCCIÓN	PRODUCCIÓN
10	OFICIAL 2ª	CONSTRUCCIÓN	PRODUCCIÓN	PRODUCCIÓN
11	PEON	CONSTRUCCIÓN	PRODUCCIÓN	PRODUCCIÓN

Siendo su distribución dentro de la empresa, y tomando como referencia temporal el año 2021 la siguiente:

Título del Puesto	Nº. de Mujer	Nº. de Homb	Categorización
JEFE DE OBRA	1	2	Masculinizada
ADMINISTRATIVO SUPERIOR	0	1	Masculinizada
ADMINISTRATIVO	2	0	Feminizada
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	1	Equilibrada
ENCARGADO OBRA	0	4	Masculinizada
ENCARGADO GENERAL	0	1	Masculinizada
CAPATAZ	0	3	Masculinizada
TOPOGRAFÍA	2	0	Feminizada
OFICIAL 1ª	0	24	Masculinizada
OFICIAL 2ª	0	2	Masculinizada
PEON	0	2	Masculinizada

De estas tablas, podemos inferir, no sólo la masculinización general de la empresa y la segregación horizontal existente que ya han sido mencionadas, sino también que el lenguaje inclusivo en el organigrama y en la clasificación de la empresa es una tarea todavía pendiente.

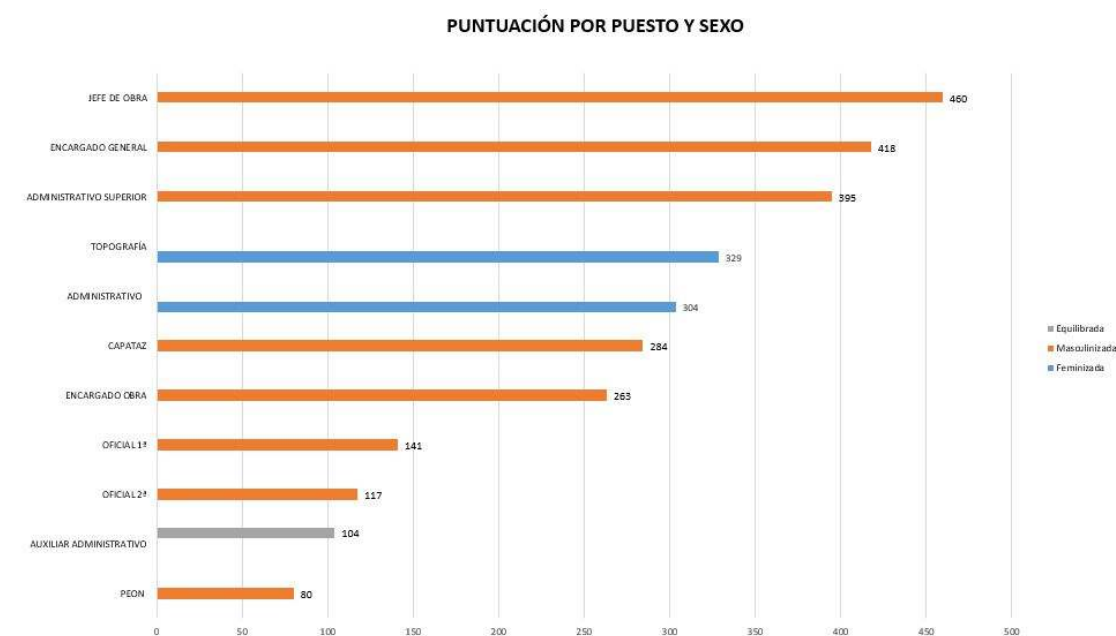
Tras el sistema de asignación de puntos en base a los parámetros recogidos en la herramienta, las agrupaciones resultantes son las siguientes:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
⊖ Agrupación 5	JEFE DE OBRA(460) ENCARGADO GENERAL(418)
⊖ Agrupación 4	ADMINISTRATIVO SUPERIOR(395) ADMINISTRATIVO (304) TOPOGRAFÍA(329)
⊖ Agrupación 3	ENCARGADO OBRA(263) CAPATAZ(284)
⊖ Agrupación 1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO(104) OFICIAL 1ª(141) OFICIAL 2ª(117) PEON (80)

Quedando el mapa de puestos por área distribuido de la siguiente forma:

Área	PRODUCCIÓN	ADMINISTRACIÓN
Agrupación 5	ENCARGADO GENERAL(418). JEFE DE OBRA(460)	
Agrupación 4	TOPOGRAFÍA(329)	ADMINISTRATIVO (304). ADMINISTRATIVO SUPERIOR(395)
Agrupación 3	CAPATAZ(284). ENCARGADO OBRA(263)	
Agrupación 2		
Agrupación 1	OFICIAL 1ª(141). OFICIAL 2ª(117). PEON (80)	AUXILIAR ADMINISTRATIVO(104)

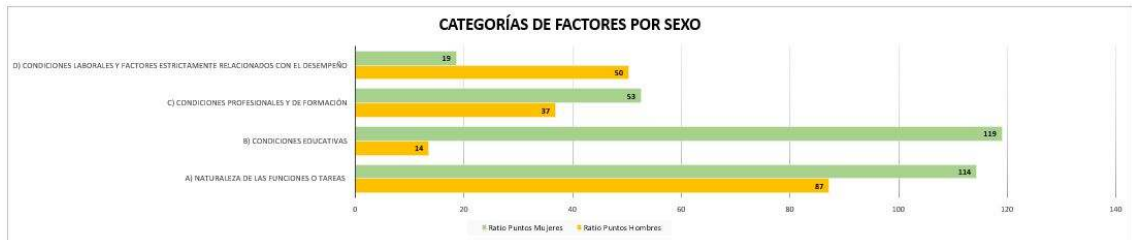
Analizándolo por departamentos, y como se verá con más detalle en la siguiente gráfica, observamos una distribución más o menos homogénea de los puestos de trabajo por igual valor, a excepción de los puestos personal encargado general y jefatura de obra, donde no encontramos similitudes en el departamento de administración (siendo éste donde se encuentran la mayor parte de las mujeres).



Como se ha mencionado, si bien los puestos superiores en el área de producción (ocupados en su mayoría por hombres, ya que tres de las cuatro personas que ocupan estos puestos son hombres), no encuentran equivalencia en el área de administración, sí que, analizando la distribución general, podemos observar cómo no existe infravaloración de los puestos feminizados.

No obstante, destaca, dentro del área de administración (mayormente feminizada), cómo el único puesto masculinizado tiene una puntuación superior a los puestos ocupados únicamente por mujeres o aquellos en los que podemos encontrar equilibrio de hombres y mujeres. Teniendo este puesto una puntuación superior a puestos feminizados del área de producción como puede ser el de topografía.

Finalmente, si analizamos las categorías de factores por sexo, sí que podemos encontrar cómo algunos de estos factores tienen más importancia en los puestos feminizados y otro en los masculinizados.



Por ejemplo, todos aquellos factores que están relacionados con el desempeño tienen un mayor ratio de puntos masculinos, mientras que la naturaleza de las funciones o tareas tiene una puntuación más elevada entre las mujeres. Destaca la alta puntuación que tienen las condiciones educativas entre las mujeres, puesto que éstas se han incorporado más tarde al ámbito educativo y, por consiguiente, suelen tener mayores dificultades a la hora de ocupar un puesto altamente cualificado; más aún cuando nos encontramos con una plantilla de edad media.

Vigencia y periodicidad de la Auditoría Retributiva

La Auditoría Retributiva tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad en el que se encuadra (4 años). No obstante, se revisará en los siguientes casos:

- Creación de nuevos puestos.
- Modificación sustancial en las condiciones de la plantilla que requieran un nuevo análisis.
- En caso de que, durante el seguimiento del Plan de Igualdad, se llegase a detectar brechas salariales o algún tipo de discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta.
- En caso de solicitud fundamentada por alguna de las partes que componen la Comisión de Seguimiento.

Conclusiones

La empresa, hasta la fecha, no cuenta con una descripción de puestos de trabajo objetiva más allá de la clasificación profesional contenida en el convenio colectivo ya analizada. Existe una distribución más o menos homogénea de los puestos de trabajo de igual valor, no existiendo infravaloración de los puestos feminizados; ya que estos se encuentran dentro de la mitad superior en cuanto a valoración se refiere. Si bien es cierto, que cuando analizamos las categorías de factores por sexo, vemos cómo algunos tienen mayor peso en los puestos feminizados frente a otros con mayor preponderancia en los puestos masculinizados, por lo que sería necesario llevar a cabo una revisión de los perfiles y de los procesos de selección para ver si esto está suponiendo una barrera de entrada en la empresa.

✓ FORTALEZAS	
→	Distribución más o menos homogénea sin existir infravaloración de los puestos feminizados.
👥 ÁREA DE MEJORA	
→	Revisión del lenguaje inclusivo en la clasificación de la empresa.
→	Revisión de los perfiles para evitar sesgos inconscientes de género.

h) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Las características de la plantilla llevan a que no se haga mucho uso de las medidas de conciliación, no obstante, también la edad media puede implicar cargas familiares por cuidado de dependientes o personas mayores. En todo caso, es destacable como en Ismael Andrés S.A. no sólo se favorece la conciliación familiar, sino también la conciliación personal.

✓ FORTALEZAS
→ Tendencia a la conciliación no sólo familiar sino también personal. → Flexibilidad y adaptación a las necesidades personales de la plantilla.
 ÁREA DE MEJORA
→ Ampliar y mejorar los derechos de conciliación puesto que el convenio colectivo se limita a recoger los del Estatuto de los Trabajadores. → Recoger e informar sobre los derechos de conciliación. → Establecer sistemas de solicitud estandarizados de los procesos de conciliación. → Recoger las necesidades de la plantilla en materia de conciliación.

i) Infrarrepresentación femenina

Las mujeres en la empresa Ismael Andrés están mayormente infrarrepresentadas, a excepción del área de administración, destacando, no obstante, el equilibrio cuando la tendencia general de la sociedad es a ser un área feminizada.

En cuanto a la distribución por categorías profesionales, existe equilibrio (o casi equilibrio) en las dos categorías más altas (Personal Titulado Superior y Personal Titulado Medio), así como en Auxiliar de Administración; no encontrando representación en el resto de las categorías.

✓ FORTALEZAS
→ Presencia equilibrada de mujeres en las categorías superiores. → Equilibrio en Administración (área generalmente feminizada).
 ÁREA DE MEJORA
→ Representación general de las mujeres en la empresa, sobre todo en puestos productivos que son tradicionalmente puestos masculinos.

j) Retribuciones

Una vez analizado el Registro Retributivo de la empresa, encontramos las siguientes brechas:

Categoría	Salario	Complementos	Percepciones	Total
-----------	---------	--------------	--------------	-------

		Salariales	Extrasalariales	Retribuciones
Personal Titulado Superior	0%	-266,55%	0%	-72.90%
Personal Titulado Medio	-0.16%	71.57%	0%	52.36%
Auxiliar de Administración	-11.46%	53.47%	0%	32.52%

La explicación a las brechas encontradas es la siguiente:

- **Personal Titulado Superior.** Las dos mujeres englobadas en esta categoría tienen 18 y 14 años de antigüedad en la empresa, mientras que el hombre se incorporó en octubre de 2020. Si bien las tres personas han sido contratadas en la misma categoría, las responsabilidades varían en función de la antigüedad.
- **Personal Titulado Medio.** Ocurre al contrario que en el caso anterior, los dos hombres tienen una antigüedad de 50 y 21 años. Además, sus puestos de trabajo engloban la máxima responsabilidad.
- **Auxiliar de Administración.** El hombre que ocupa el puesto tiene una antigüedad de 33 años frente a los 18 años de la mujer. Sus responsabilidades también son diferentes dada esta antigüedad.

Es decir, la antigüedad es un factor determinante a la hora de analizar y explicar el registro retributivo de la empresa por varios factores. En primer lugar, porque, dentro de una misma categoría profesional, es un factor diferenciador a la hora de atribuir funciones. Pero, además, porque a partir de 1996 el artículo 4 del convenio colectivo modificó lo relativo a la antigüedad, desapareciendo a partir de dicha fecha; y, dada la estabilidad y la antigüedad existente en la empresa, lleva a que un alto porcentaje de la plantilla siga cobrando este complemento.

✓ FORTALEZAS
→ Sistema retributivo objetivo en base a convenio colectivo. → Inexistencia de brecha salarial a excepción de la influida por la antigüedad.
👥 ÁREA DE MEJORA
→ La antigüedad es un factor determinante en el sistema salarial de la empresa, siendo esto algo a lo que hay que prestar atención conforme se renueve la plantilla para evitar caer en discriminaciones. → Revisar la clasificación profesional de la empresa para evitar que pueda dar lugar a situaciones discriminatorias.

k) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Hasta la actualidad la empresa no cuenta con protocolo para prevenir y actuar ante los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, por lo que tampoco hay constancia de denuncia alguna. Por ello, dentro del marco del plan de igualdad, será necesario tanto hacer un seguimiento del mismo como llevar a cabo acciones de sensibilización en la materia.

✓ FORTALEZAS	
→	Hasta el momento no se han presentado denuncias por Acoso Sexual, por Acoso por Razón de Sexo o por actos discriminatorios.
 ÁREA DE MEJORA	
→	Negociar un Protocolo de Prevención y Actuación ante los casos de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo.
→	Sensibilizar a la plantilla en esta materia.

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

En base al objetivo general de introducir la igualdad de trato y oportunidades en la empresa, se han determinado una serie de objetivos específicos en cada una de las distintas áreas de actuación:

1. Gestión empresarial

- Afianzar el principio de igualdad de trato y oportunidades en la gestión empresarial.
- Hacer partícipe a la plantilla en la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.

2. Selección y contratación

- Mejorar la recogida estadística de datos con perspectiva de género.
- Implantar en la empresa un proceso de selección objetivo, transparente y libre de estereotipos de género.

3. Clasificación Profesional

- Proporcionar una clasificación profesional inclusiva y libre de sesgos de género.

4. Clasificación Profesional

- Formar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades.
- Adaptar la formación a las necesidades e inquietudes de la plantilla.
- Mejorar la recogida estadística de datos con perspectiva de género.

5. Promoción Profesional

- Mejorar la recogida estadística de datos con perspectiva de género.
- Definir criterios de promoción objetivos y transparentes que posibiliten la promoción de todas las personas por igual.

6. Condiciones de Trabajo

- Fomentar la conciliación personal, familiar y laboral en la empresa.

7. Auditoría Salarial

- Combatir la brecha salarial

8. Conciliación Corresponsable

- Fomentar la conciliación personal, familiar y laboral en la empresa.
- Mejorar la recogida estadística de datos con perspectiva de género.
- Hacer partícipe a la plantilla en la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.

9. Infrarrepresentación Femenina

- Combatir la segregación horizontal y vertical en la empresa.
- Combatir la segregación horizontal y vertical en la empresa, así como el envejecimiento de la misma.

10. Retribuciones

- Combatir la brecha salarial.

11. Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo

- Combatir las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.
- Formar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades.

7. MEDIDAS

A continuación, se detallan las medidas acordadas por áreas.

1 GESTIÓN EMPRESARIAL

Ficha de Medida 1	
Área de actuación	GESTIÓN EMPRESARIAL
Medida	Creación de un canal de comunicación en Igualdad
Objetivos que persigue	Afianzar el principio de igualdad de trato y oportunidades en la gestión empresarial
Descripción detallada de la medida	Crear un canal de comunicación fijo y efectivo (buzón, correo electrónico, u otro) donde la plantilla pueda presentar sus quejas/sugerencias/inquietudes en materia de igualdad.
Personas destinatarias	Toda la Plantilla
Cronograma de implantación	Febrero 2024 a Diciembre 2027
Responsable	Jaime Llaría y Marta Balduz
Recursos asociados	Recursos materiales: Buzón
Indicadores de seguimiento	- Creación del canal de comunicación - Número de quejas/sugerencias/inquietudes que han llegado - Informe anual a la Comisión de Seguimiento

Ficha de Medida 2	
Área de actuación	GESTIÓN EMPRESARIAL
Medida	Persona de referencia en materia de Igualdad
Objetivos que persigue	Hacer partícipe a la plantilla en la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad
Descripción detallada de la medida	Crear la figura de Agente de Igualdad en la empresa o una figura de referencia en materia de igualdad. Dentro de la Comisión de Seguimiento se establecerán sus funciones, quedando fijada durante toda la vigencia del Plan.
Personas destinatarias	Toda la Plantilla
Cronograma de implantación	Marzo 2024 a Agosto 2024
Responsable	Jaime Llaría y Marta Balduz
Recursos asociados	Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	- Designación de la persona Agente de Igualdad - Número de actuaciones realizadas - Informe anual a la Comisión de Seguimiento

Ficha de Medida 3	
Área de actuación	GESTIÓN EMPRESARIAL
Medida	Compromiso de la empresa con la Igualdad
Objetivos que persigue	Afianzar el principio de igualdad de trato y oportunidades en la gestión empresarial
Descripción detallada de la medida	Añadir en la firma del correo electrónico “Empresa comprometida con la Igualdad de Oportunidades”. Esta firma se mantendrá durante toda la vigencia del Plan.
Personas destinatarias	Toda la Plantilla y Terceras Personas
Cronograma de implantación	Marzo 2024 a Agosto 2024
Responsable	Elena Moneo
Recursos asociados	Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	- Introducción de la firma en el correo electrónico (sí/no)

Ficha de Medida 4	
Área de actuación	GESTIÓN EMPRESARIAL
Medida	Difusión del Plan de Igualdad
Objetivos que persigue	Afianzar el principio de igualdad de trato y oportunidades en la gestión empresarial
Descripción detallada de la medida	Difundir el plan de igualdad de forma que toda la plantilla sea conocedora del mismo (incluyendo las acciones a realizar), así como a las nuevas incorporaciones. Asimismo, anualmente se informará del avance en la implantación del mismo.
Personas destinatarias	Toda la Plantilla
Cronograma de implantación	Febrero 2024 a Diciembre 2027
Responsable	Jaime Llaría
Recursos asociados	Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	- Difusión realizada (sí/no) - Número de difusiones realizadas - Número y medios por los que se han realizado las difusiones - Informe de impacto de las difusiones

Ficha de Medida 5	
Área de actuación	GESTIÓN EMPRESARIAL
Medida	Cuestionarios en materia de igualdad
Objetivos que persigue	Hacer partícipe a la plantilla en la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad
Descripción detallada de la medida	Volver a pasar la encuesta en materia de igualdad entre la plantilla a los dos años de vigencia del Plan de Igualdad de forma que se pueda valorar si han cambiado los intereses de la plantilla en esta materia.
Personas destinatarias	Toda la Plantilla
Cronograma de implantación	Febrero 2026
Responsable	Marta Balduz
Recursos asociados	Recursos humanos
Indicadores de seguimiento	- Encuesta realizada (sí/no) - Número de personas que responden la encuesta por sexo y área - Informe con los resultados de la encuesta

Ficha de Medida 6	
Área de actuación	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida	Registro estadístico de los procesos de selección
Objetivos que persigue	Mejorar la recogida estadística de datos con perspectiva de género
Descripción detallada de la medida	Elaborar un registro estadístico en el que se documenten cómo se están llevando a cabo los procesos de selección. Dicho registro recogerá, por sexo y puesto, los siguientes datos: - Número de candidaturas recibidas - Número de candidaturas preseleccionadas - Número de candidaturas seleccionadas - Resultado del proceso
Personas destinatarias	Nuevas Incorporaciones
Cronograma de implantación	Febrero 2024 a Diciembre 2027
Responsable	Marta Balduz
Recursos asociados	Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	- Creación del registro (Si/No) - Informe anual a la Comisión de Seguimiento con los resultados del Registro

Ficha de Medida 7	
Área de actuación	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida	Proceso de Selección Objetivo y Transparente
Objetivos que persigue	Implantar en la empresa un proceso de selección objetivo, transparente y libre de estereotipos de género
Descripción detallada de la medida	Elaborar un protocolo de selección y promoción libre de sesgos de género y que responda a criterios objetivos y transparentes aplicable según las necesidades concretas de la empresa.
Personas destinatarias	Nuevas Incorporaciones
Cronograma de implantación	Marzo 2024 a Septiembre 2024
Responsable	Departamento Administración
Recursos asociados	Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	- Elaboración del protocolo (sí/no) - Número de procesos de selección abiertos - Número de procesos de selección con protocolo aplicado

Ficha de Medida 8	
Área de actuación	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
Medida	Proceso de Selección Inclusivo
Objetivos que persigue	Implantar en la empresa un proceso de selección objetivo, transparente y libre de estereotipos de género
Descripción detallada de la medida	Elaborar todas las ofertas de empleo en lenguaje inclusivo, fomentando, asimismo, la presentación de candidaturas del sexo menos representado en el puesto a cubrir.
Personas destinatarias	Nuevas Incorporaciones
Cronograma de implantación	Febrero 2024 a Diciembre 2027
Responsable	RRHH
Recursos asociados	Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	- Número de ofertas de empleo redactadas en lenguaje inclusivo / Número de ofertas de empleo redactadas

Ficha de Medida 9	
Área de actuación	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
Medida	Clasificación profesional libre de sesgos de género
Objetivos que persigue	Proporcionar una clasificación profesional inclusiva y libre de sesgos de género
Descripción detallada de la medida	Revisar la clasificación profesional de la empresa, siempre y cuando no derive directamente del Convenio, asegurándose de que todas las categorías/puestos están nombrados de forma inclusiva y no sexista. Asimismo, se revisarán los puestos de trabajo, cuando sea posible, para asegurar su neutralidad y evitar la existencia de sesgos de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Octubre 2024
Responsable	Departamento Administración
Recursos asociados	Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	- Número categorías/puestos revisados - Número de correcciones realizadas - Informe a la Comisión de Seguimiento

4 FORMACIÓN

Ficha de Medida 10	
Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	Sensibilización en materia de igualdad
Objetivos que persigue	Formar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades
Descripción detallada de la medida	Llevar a cabo, al menos, una jornada/taller/charla anual de sensibilización en materia de igualdad de trato y oportunidades dirigida a toda la plantilla (con una duración mínima de dos horas) atendiendo a las solicitudes e intereses de la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Noviembre de cada año
Responsable	Departamento de Administración
Recursos asociados	Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	- Número de jornadas/talleres/charlas realizadas - Contenido de la jornada/taller/charla - Número de personas asistentes por sexo y área

Ficha de Medida 11	
Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	Formación a dirección y mandos intermedios en materia de igualdad
Objetivos que persigue	Formar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades
Descripción detallada de la medida	Formar al personal directivo, mandos intermedios y recursos humanos en materia de igualdad de trato y no discriminación en las relaciones laborales. Dichos cursos deberán estar enfocados a su actividad diaria en la empresa.
Personas destinatarias	Personal directivo, mandos intermedios y RRHH
Cronograma de implantación	Febrero 2024 a Diciembre 2027
Responsable	Departamento de Administración
Recursos asociados	Recursos Humanos Recursos Económicos (COSTE DEL CURSO)
Indicadores de seguimiento	- Número de horas por persona y puesto de trabajo - Contenido de la formación - Satisfacción o impacto sobre el personal

Ficha de Medida 12	
Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	Adaptación de la formación a las necesidades de la plantilla
Objetivos que persigue	Adaptar la formación a las necesidades e inquietudes de la plantilla
Descripción detallada de la medida	Elaborar un sistema para detectar las necesidades de la plantilla en materia formativa con la finalidad de adaptar el Plan Formativo a las mismas. Para ello se podrán llevar a cabo cuestionarios, formularios estandarizados de solicitud, o cualquier otra forma que pueda ser de aplicación en la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Febrero 2024 a Diciembre 2027
Responsable	Jaime Llaría y Marta Balduz
Recursos asociados	Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	- Sistema elaborado (sí/no) - Número de solicitudes enviadas por sexo y puesto - Número de solicitudes atendidas por sexo y puesto - Adaptación del Plan Formativo (sí/no)

Ficha de Medida 13	
Área de actuación	FORMACIÓN
Medida	Registro estadístico de la formación
Objetivos que persigue	Mejorar la recogida estadística de datos con perspectiva de género
Descripción detallada de la medida	Elaborar un registro estadístico en el que se documenten cómo se está desarrollando la formación en la empresa. Dicho registro recogerá el número de horas de formación por sexo, puesto y curso.
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Cronograma de implantación	Febrero 2024 a Diciembre 2027
Responsable	Marta Balduz
Recursos asociados	Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	- Registro elaborado (sí/no) - Número de horas de formación por sexo, puesto y curso - Informe anual a la Comisión de Seguimiento

Ficha de Medida 14	
Área de actuación	PROMOCIÓN PROFESIONAL
Medida	Registro estadístico de los procesos de promoción
Objetivos que persigue	Mejorar la recogida estadística de datos con perspectiva de género
Descripción detallada de la medida	Elaborar un registro estadístico en el que se documenten cómo se están llevando a cabo los procesos de promoción. Dicho registro recogerá, por sexo, puesto de origen y puesto final, los siguientes datos: - Número de candidaturas recibidas - Número de candidaturas preseleccionadas - Número de candidaturas seleccionadas - Resultado del proceso
Personas destinatarias	Personal con capacidad de promoción
Cronograma de implantación	Febrero 2024 a Diciembre 2027
Responsable	Marta Balduz
Recursos asociados	Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	- Creación del registro (Si/No) - Informe anual a la Comisión de Seguimiento con los resultados del Registro

Ficha de Medida 15	
Área de actuación	PROMOCIÓN PROFESIONAL
Medida	Proceso de Promoción Objetivo y Transparente
Objetivos que persigue	Definir criterios de promoción objetivos y transparentes que posibiliten la promoción de todas las personas por igual
Descripción detallada de la medida	En caso de que existiera la posibilidad de sacar una vacante a promoción, se difundirá de tal forma que todas las personas sean conocedoras de la misma.
Personas destinatarias	Personal con capacidad de promoción
Cronograma de implantación	Febrero 2024 a Diciembre 2027
Responsable	Gerencia
Recursos asociados	Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	- Número de promociones difundidas abiertamente a toda la plantilla / Número de promociones realizadas - Número y medios por los que se difunden las promociones

Ficha de Medida 16	
Área de actuación	CONDICIONES DE TRABAJO
Medida	Trabajar en medidas de flexibilidad horaria
Objetivos que persigue	Continuar con la conciliación personal, familiar y laboral en la empresa
Descripción detallada de la medida	En caso de existir solicitudes especiales y justificadas de flexibilidad en la entrada o salida, la empresa estudiará la posibilidad de adaptación, siempre que sea posible y sin perjudicar a la correcta organización de los servicios
Personas destinatarias	Toda la Plantilla
Cronograma de implantación	Febrero 2024 a Diciembre 2027
Responsable	Gerencia
Recursos asociados	Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	- Estudio de las necesidades de la plantilla - Medidas implementadas

Ficha de Medida 17	
Área de actuación	AUDITORÍA SALARIAL
Medida	Revisión de la VPT
Objetivos que persigue	Combatir la brecha salarial
Descripción detallada de la medida	Llevar a cabo una revisión bianual de la Valoración de Puestos de Trabajo y la Auditoría Salarial, adaptándola en caso de ser necesario (creación de nuevos puestos, cambio en las condiciones de los puestos, etc.)
Personas destinatarias	Toda la Plantilla
Cronograma de implantación	Febrero 2026
Responsable	Marta Balduz
Recursos asociados	Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	- Revisión realizada (sí/no) - Informe con los resultados de la revisión - Número de modificaciones realizadas

Ficha de Medida 18	
Área de actuación	CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE
Medida	Información de los derechos de conciliación
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación personal, familiar y laboral en la empresa
Descripción detallada de la medida	Informar de los derechos de conciliación. Para ello, se difundirá un documento entre toda la plantilla para que todas las personas sean conocedoras de los mismos; el sistema de solicitud continuará siendo de forma individual.
Personas destinatarias	Toda la Plantilla
Cronograma de implantación	Abril 2024
Responsable	Jaime Llaría y Marta Balduz
Recursos asociados	Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	- Documento elaborado (sí/no) - Número de difusiones realizadas - Canales por los que se ha realizado la difusión

Ficha de Medida 19	
Área de actuación	CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE
Medida	Registro estadístico de los derechos de conciliación
Objetivos que persigue	Mejorar la recogida estadística de datos con perspectiva de género
Descripción detallada de la medida	Llevar a cabo un registro sobre la solicitud y el disfrute de los derechos de conciliación por parte de la plantilla en el que se recoja: - Número de solicitudes por permiso, área y sexo - Número de permisos concedidos por permiso, área y sexo
Personas destinatarias	Toda la Plantilla
Cronograma de implantación	Abril 2024 a Diciembre 2027
Responsable	Marta Balduz
Recursos asociados	Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	- Registro elaborado (sí/no) - Informe anual a la Comisión de Seguimiento con los resultados

Ficha de Medida 20	
Área de actuación	CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE
Medida	Necesidades de la plantilla en materia de conciliación
Objetivos que persigue	Hacer partícipe a la plantilla en la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad
Descripción detallada de la medida	Recoger las necesidades de la plantilla en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; para valorar la adaptación a las mismas en la medida de lo posible y mejorando los permisos vigentes en caso de ser necesario y posible.
Personas destinatarias	Toda la Plantilla
Cronograma de implantación	Febrero 2024 a Diciembre 2027
Responsable	Jaime Llaría y Marta Balduz
Recursos asociados	Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	- Sistema de detección de necesidades elaborado (sí/no) - Número de solicitudes recibidas - Número de solicitudes atendidas - Mejoras en los permisos vigentes

Ficha de Medida 21	
Área de actuación	CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE
Medida	Flexibilización del permiso por hospitalización
Objetivos que persigue	Fomentar la conciliación personal, familiar y laboral en la empresa
Descripción detallada de la medida	Valorar la mejora del permiso contenido en el artículo 37.3.b del ET (permiso por hospitalización o intervención quirúrgica) en caso solicitado, de forma que se puedan coger de manera continua o discontinua, así como flexibilizar el día de inicio siempre y cuando dure el hecho causante.
Personas destinatarias	Toda la Plantilla
Cronograma de implantación	Febrero 2024 a Diciembre 2027
Responsable	Gerencia
Recursos asociados	Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	- Permiso implementado (sí/no) - Permiso introducido en el documento de conciliación (sí/no) - Número de veces que se ha solicitado la flexibilidad de inicio o su disfrute discontinuo

Ficha de Medida 22	
Área de actuación	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
Medida	Medida de acción positiva
Objetivos que persigue	Combatir la segregación horizontal y vertical en la empresa
Descripción detallada de la medida	En igualdad de condiciones e idoneidad, en los procesos de selección y promoción, se optará por la persona del sexo menos representado para el puesto a cubrir.
Personas destinatarias	Nuevas incorporaciones y Personal con capacidad de promoción
Cronograma de implantación	Febrero 2024 a Diciembre 2027
Responsable	Gerencia
Recursos asociados	Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	- Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la medida / Número de procesos de selección realizados - Número de promociones en las que se ha aplicado la medida / Número de promociones ofertadas

Ficha de Medida 23	
Área de actuación	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
Medida	Colaboración con centros y/o institutos
Objetivos que persigue	Combatir la segregación horizontal y vertical en la empresa
Descripción detallada de la medida	Llevar a cabo convenios de colaboración, charlas, etc. en institutos y/o centros formativos con la finalidad de fomentar la presentación de candidaturas femeninas para los puestos de producción.
Personas destinatarias	Nuevas incorporaciones
Cronograma de implantación	Septiembre cada año
Responsable	Departamento Administración
Recursos asociados	Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	- Número de convenios y/o charlas realizadas - Contenido de los convenios y/o charlas - Informe de impacto

Ficha de Medida 24	
Área de actuación	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
Medida	Fomentar la introducción de personal en prácticas
Objetivos que persigue	Combatir la segregación horizontal y vertical en la empresa, así como el envejecimiento de la misma
Descripción detallada de la medida	Llevar a cabo convenios de colaboración, charlas, etc. con institutos y/o centros formativos con la finalidad de introducir plantilla joven en la empresa, procurando que sean del sexo menos representado en el puesto.
Personas destinatarias	Nuevas Incorporaciones
Cronograma de implantación	Septiembre cada año
Responsable	Departamento Administración
Recursos asociados	Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	- Número de convenios realizados - Número de personas en prácticas en la empresa por sexo y puesto - Número de personas que se quedan en la empresa por sexo y puesto

Ficha de Medida 25	
Área de actuación	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
Medida	Registro distribución de la plantilla
Objetivos que persigue	Combatir la segregación horizontal y vertical en la empresa
Descripción detallada de la medida	Mantener actualizado el registro de la distribución de la plantilla por puesto de trabajo y nivel jerárquico.
Personas destinatarias	Toda la Plantilla
Cronograma de implantación	Febrero 2025 a Diciembre 2027
Responsable	Marta Balduz
Recursos asociados	Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	- Registro creado (sí/no) - Informe anual a la Comisión de Seguimiento

10 RETRIBUCIONES

Ficha de Medida 26	
Área de actuación	RETRIBUCIONES
Medida	Corrección de la brecha salarial
Objetivos que persigue	Combatir la brecha salarial
Descripción detallada de la medida	Elaborar el Registro Retributivo anual conforme al RD 901/2020, y establecer, en caso de que sea necesario, medidas correctoras cuando se detecten brechas salariales.
Personas destinatarias	Toda la Plantilla
Cronograma de implantación	Febrero 2025
Responsable	Marta Balduz
Recursos asociados	Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	- Registro Retributivo elaborado (sí/no) - Informe explicativo de las brechas - Medidas correctoras aplicadas

11 ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Ficha de Medida 27	
Área de actuación	ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Medida	Difusión del Protocolo
Objetivos que persigue	Combatir las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa
Descripción detallada de la medida	Difundir el Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo de forma que toda la plantilla sea conocedora del mismo y conozca a quién acudir y qué hacer en caso de presenciar alguna de estas situaciones.
Personas destinatarias	Toda la Plantilla
Cronograma de implantación	Abril 2024
Responsable	Jaime Llaría
Recursos asociados	Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	- Número de difusiones hechas - Medios y canales de difusión

Ficha de Medida 28	
Área de actuación	ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Medida	Sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo
Objetivos que persigue	Formar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades
Descripción detallada de la medida	Llevar a cabo campañas anuales de información/sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, manifestando la tolerancia 0 por parte de la empresa con este tipo de conductas.
Personas destinatarias	Toda la Plantilla
Cronograma de implantación	Noviembre de cada año
Responsable	Departamento Administración
Recursos asociados	Recursos Humanos Recursos materiales: Cartelería
Indicadores de seguimiento	- Número de campañas realizadas - Contenido de la campaña - Informe de impacto

Ficha de Medida 29	
Área de actuación	ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Medida	Seguimiento del Protocolo
Objetivos que persigue	Combatir las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa
Descripción detallada de la medida	Elaborar un informe anual en el que se detalle: - Presentación de denuncias - Activación del Protocolo - Funcionamiento del Protocolo
Personas destinatarias	Toda la Plantilla
Cronograma de implantación	Diciembre de cada año
Responsable	Departamento Administración
Recursos asociados	Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento	- Informe anual presentado en la Comisión de Seguimiento (sí/no) - Número de denuncias que se han presentado - Número de veces que se ha activado el protocolo

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES

	2024												2025												2026												2027														
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D			
GESTIÓN EMPRESARIAL																																																			
1																																																			
2																																																			
3																																																			
4																																																			
5																																																			
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN																																																			
6																																																			
7																																																			
8																																																			
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL																																																			
9																																																			
FORMACIÓN																																																			
1																																																			
0																																																			
1																																																			
1																																																			
2																																																			
1																																																			
3																																																			
PROMOCIÓN PROFESIONAL																																																			
1																																																			
4																																																			
1																																																			
5																																																			
CONDICIONES DE TRABAJO																																																			

[illegible]

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas. Del resultado de dichas revisiones se realizará un informe de conclusiones, por parte del responsable de igualdad que será presentando a la Comisión de Igualdad, para su conocimiento.

A la finalización de la vigencia del presente plan, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Composición del órgano encargado del seguimiento

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta por las mismas personas que han negociado el plan, quedando así conformada por dos personas en representación de la parte empresarial y dos personas de la representación legal de las personas trabajadoras.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas externas a la empresa especialmente cualificadas en materia de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.

Sustituciones

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la empresa.

- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento, que serán las personas encargadas de sustituir a esa persona ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda. En cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna.

Funciones de la Comisión de Seguimiento

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

1. Promover el principio de igualdad y no discriminación.
2. Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
3. Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
4. Ser informada trimestralmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
5. Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
6. Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
7. Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
8. Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
9. Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
10. Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
11. Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en la EMPRESA y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
12. Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
13. Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan.
14. Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

Una vez elaborado el Plan de Igualdad la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral.

En base a la legislación vigente, la Comisión de Seguimiento deberá realizar, a mayores de las reuniones ordinarias de seguimiento, una evaluación intermedia y otra final sobre el funcionamiento del Plan de Igualdad. Para la correcta evaluación de las medidas, se podrá hacer uso de la tabla recogida en el Anexo I.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Las reuniones ordinarias serán presenciales.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- i. Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- ii. Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad.
- iii. Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que no esté recogida en el acta.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores.

10. MODIFICACIÓN Y SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, no obstante, deberá revisarse, como mínimo, cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

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

Asimismo, las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Para cualquiera de las modificaciones aquí mencionadas se requerirá acuerdo de ambas partes y, como mínimo, mayoría de la parte social.

En caso de discrepancias durante la implementación, evaluación y seguimiento, así como en relación con las modificaciones pertinentes o interpretaciones del contenido del Plan de Igualdad, cualquiera de las partes podrá acudir a cualquiera de los sistemas extrajudiciales de solución autónoma de conflictos laborales o a la jurisdicción competente.

ANEXO I. MODELO DE FICHA DE SEGUIMIENTO

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas (Anexo VIII de la Fase 3)]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		☐
	Falta de recursos materiales		☐
	Falta de tiempo		☐
	Falta de participación		☐
	Descoordinación con otros departamentos		☐
	Desconocimiento del desarrollo		☐
Otros motivos (especificar)		☐	
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			