

PLAN DE IGUALDAD

TRANSPORTES JOSE MARIA NAVAJAS, SL (B26279240)

Fecha: 19/12/2023

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de

1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

1. Contexto de la organización

Datos de la organización

El Plan de Igualdad debe recoger los datos identificativos de la organización, los datos del Plan que se está negociando (vigencia, planificación, recursos asignados, etc.), el Compromiso de la organización ante la Igualdad, los datos referidos a la Comisión de Negociadora, la Comunicación del Plan a los trabajadores, y la todo lo que afecta al seguimiento y evaluación del Plan.

Titularidad de la empresa

Privada

Tamaño de la organización

101 a 150 personas trabajadoras

Nombre o razón social

JOSE MARIA NAVAJAS, SL

NIF

B26279240

Sector de actividad donde opera la organización (CNAE 4 dígitos)

4941

Códigos de los convenios de aplicación

26000405011981

Lugar de realización de actividades empresariales

Disponemos de instalaciones en las localidades de Logroño y Agoncillo. La superficie total supera los 23.000 m² de almacén, entre instalaciones a temperatura ambiente y a temperatura controlada. Contamos con unas modernas oficinas así como también con taller propio para camiones e instalaciones propias de limpieza interior de cisternas, con EDAR de depuración de aguas residuales independiente.

Objeto social de la organización

TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA

Naturaleza, escala y complejidad de actividades

Empresa familiar con una larga trayectoria en el mercado del transporte fundada en la década de los 50. Especializada en el sector de la alimentación, aunque también se prestan servicios a la industria de los detergentes, herramientas, embalaje, vidrio, vino, conservas y otros. Todo el transporte se realiza con camión trailer.



Datos del Plan de igualdad

Determinación del alcance objetivo y subjetivo del plan de igualdad, planificación, duración prevista, recursos asignados y su vinculación a los convenios colectivos vigentes en la organización.

Obligación de la implantación

Plantilla con más de 50 personas (art. 45.2 Ley Igualdad)

Negociación

El plan se ha pactado con la totalidad de la representación de las personas trabajadoras.

Ámbito territorial

El ámbito geográfico es La Rioja.

Ámbito funcional

Empresa

Extensión

El presente plan de igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad

El plan de igualdad se realizara conjuntamente entre el departamentos de RRHH de la empresa y un asesor externo.

VIGENCIA DEL PLAN

Desde

12/2023

Hasta

12/2027

VIGENCIA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Desde

12/2023

Hasta

12/2027

Comisión Negociadora

El equipo de profesionales y representantes a los que se les ha encomendado el diagnóstico de la organización y la

elaboración del plan de igualdad es el siguiente:

Miembros de la comisión negociadora

Nombre y apellidos	Email	Cargo/Rol	Departamento/Área
IGNACIO SAENZ AVALOS		REPRESENTANTE EMPRESA	ADMINISTRACION
FRANCISCO JAVIER MARTINEZ BUJANDA		REPRESENTANTE EMPRESA	ADMINISTRACION
BENITO JIMENEZ POZOS		REPRESENTANTE TRABAJADORES	MOVIMIENTO
IOAN COSMIN MITRE		REPRESENTANTE TRABAJADORES	MANTENIMIENTO

Fecha de constitución de la Comisión Negociadora

01/12/2023

REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Han negociado:

El comité de empresa o los delegados de personal.

Composición de la representación de las personas trabajadoras

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
CCOO	1		1
U.S.O	1	0	1

Composición de la representación empresarial

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
ADMINISTRACION	2		2

Funciones asociadas a la comisión

Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.

Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.

Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.

Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación. Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.

Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.

Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Otros responsables principales que participan en el plan

MONICA OCHOA ALFARO

monica_gta@ler.es

ASESOR EXTERNO

¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?

SI

¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora?

NO

¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad?

NO

La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral?

SI

¿Cuáles?

De consultoría externa.

¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?

NO



Seguimiento y evaluación

Sistema de evaluación y seguimiento del plan

La Comisión negociadora del plan de igualdad será también la responsable de realizar periódicamente un seguimiento de las acciones propuestas en el plan de igualdad, su implantación y grado de cumplimiento de las mismas, así como el desarrollo de nuevas iniciativas.

Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias

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

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, cuando concurren las siguientes circunstancias (ART 9.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre)

- a.- Cuando deba hacer 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 en su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y S. Social.
- c.- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- d.- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, 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 entidad 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 resulta necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Los objetivos y acciones que se recogen en el I Plan de Igualdad de Jose M Navajas, SL, así como las estructuras que se deriven de su puesta en marcha, requieren un proceso de evaluación continua que permita medir el cumplimiento de las actuaciones.

Dicha evaluación se concibe como un proceso de mejora, por tanto, también se presenta como un instrumento necesario para la detección de obstáculos y en su caso, para el reajuste de las acciones.

Calendario de seguimiento

La comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad con carácter ordinario, se reunirá semestralmente para el estudio de los datos del año anterior a fin de comprobar si las medidas adoptadas surgen efecto o si hay que implementar nuevas medidas, teniendo en cuenta también la evaluación intermedia y final.

También podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación fehaciente con una antelación de 20 días naturales por escrito, indicando los puntos a tratar en esa reunión.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, como parte del alcance material obligatorio de los planes, desarrolla las medidas y sistemas de seguimiento y evaluación, subrayándose la necesidad de adoptar criterios y plazos de revisión que garanticen la eficacia y adecuación de los planes de igualdad.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

¿La comisión negociadora realizará las funciones de implantación y seguimiento del plan?

SI

Atribuciones de la comisión de seguimiento del plan

Revisar las medidas del plan de igualdad de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

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.

SISTEMA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan, el sistema de solución de conflictos será:

Ante los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.

2. Diagnóstico

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.

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.

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación profesional.
- c. Formación.
- d. Promoción profesional.
- e. Condiciones de trabajo.
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g. Retribuciones.
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más

en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros.

----- cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la empresa y es el punto de partida -----
necesario para la integración de la igualdad y la confección de nuevo Plan de Igualdad.

3. Objetivos y medidas

De conformidad con los resultados del Diagnóstico, realizado como paso previo, se detallan a continuación los objetivos y medidas que conforman este Plan de Igualdad que se ha elaborado conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica

3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro:

SELECCIÓN

Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal

- Crear y difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación. Se incluirá, entre otras cosas: I.- Personal encargado, procurando la paridad entre sexos. II.- Modelo de entrevista. III.- Pruebas a realizar o baremación. IV.- Lenguaje inclusivo y no sexista.

- Disponer de datos desagregados por sexo en todo el procedimiento de selección de forma que permita hacer un seguimiento desde el momento del reclutamiento hasta la incorporación final de la presencia de hombres y mujeres del proceso.

Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género

- Infrarrepresentación femenina. Incluir explícitamente en la oferta de empleo mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura a puestos y ocupaciones masculinizadas.

Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia

- Ofertar las vacantes en medios externos, publicitándolas en páginas web, empresas de selección de personal, etc. Para evitar la entrada de CV que inciten a la segregación vertical y horizontal. Fomentar la contratación de personal cualificado

- Establecer colaboraciones con centros educativos y autoescuelas para publicitar ofertas de trabajo dirigidas a mujeres para ocupar puestos mayoritariamente masculinizados y crear una bolsa de trabajo con las aspirantes. Dar preferencia de acceso a la empresa al sexo menos representado ante igualdad de méritos.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios

- Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto, grupo profesional, categoría profesional y edad,

- Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor, asegurando asimismo una redacción inclusiva y libre de estereotipos.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción

- Establecer un procedimiento de promoción con criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad.
- Compromiso de la empresa para incentivar la promoción de las personas trabajadoras que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar.

FORMACIÓN PROFESIONAL

Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso

- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa. Se realizarán mínimo 6 horas anuales.
- Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH y personal encargado de la selección en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género. Mínimo 12 horas anuales

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla

- Registro de formación realizada en la empresa desagregada por sexo, incluyendo el tipo de formación y las horas realizadas por la plantilla, dividida por tipo de formación (materia y obligatoriedad), modalidad, horario (dentro o fuera) y departamento o puesto de trabajo.

RETRIBUCIÓN

Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo

- Informar a la Comisión de seguimiento periódicamente de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales. Asimismo, se realizará un seguimiento de la brecha salarial, corrigiendo las posibles discriminaciones que se pudieran detectar
- Realizar anualmente el registro retributivo conforme dicta RD 902/2020

CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar

- Crear y difundir una guía con todos los permisos de conciliación de la vida personal y familiar de los que dispone la empresa, facilitando y promoviendo el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Se creará un registro que se facilitará a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, desagregado por sexo y puesto de trabajo. En este registro se dispondrá de los permisos solicitados y disfrutados

Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino

- Establecer una política de reuniones donde se recojan:- Su realización dentro del horario laboral.- No realización de reuniones a última hora para evitar alargamientos de jornada.- Posibilidad de realización con medios telemáticos para evitar desplazamientos.
- Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de familiares.

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales

- Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.
- Poner a disposición del personal la ropa de trabajo y EPIS requerida para los distintos puestos, adaptada para hombres y mujeres

Evitar riesgos para la salud de las mujeres

- Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género. Se prestará especial atención a riesgos musculoesqueléticos, exposición a químicos, psicosociales, biológicos, ergonómicos.
- Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

- Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla, incluyendo la información del canal de denuncia de dicho protocolo.
- Realizar campañas de sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo como mínimo, coincidiendo con el 25N de cada año

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Difusión del Plan de Igualdad entre la totalidad de la plantilla

- Difusión del plan de igualdad entre la totalidad de la plantilla
- Crear un buzón de sugerencias para recoger consultas/sugerencias y/o denuncias sobre temas de igualdad de oportunidades.
- Creación de un canal de comunicación en la empresa., asegurándose que este canal llega a toda la plantilla.

LENGUAJE Y COMUNICACION NO SEXISTA

Uso de comunicación verbal, escrita y visual no sexista

- Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, vacantes internas y externas, comunicaciones....) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género. Asimismo, se evitará establecer diferenciaciones entre las personas a tiempo completo y tiempo parcial

VIOLENCIA DE GÉNERO

Difundir el Protocolo de Violencia de Género

- Elaborar y difundir entre la plantilla un protocolo de acción frente a la violencia de género. En dicho protocolo se recogerán los derechos laborales de las víctimas de violencia de género, mejorando al menos dos, y teniendo uno de ellos carácter económico.
- Firmar convenios de colaboración con entidades que trabajen con víctimas de violencia de género para procurar su reinserción en el mercado laboral.

Detalle de medidas

Selección

Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Crear y difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación. Se incluirá, entre otras cosas: I.- Personal encargado, procurando la paridad entre sexos. II.- Modelo de entrevista. III.- Pruebas a realizar o baremación. IV.- Lenguaje inclusivo y no sexista.

DESCRIPCIÓN

Cualquier persona que intervenga en un proceso de selección debe conocer el Protocolo de selección de la empresa, para que le sirva de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección no sexistas, objetivos y neutros, que no contemplen aspectos de contenido personal o estereotipos de género.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Si hay intervención de terceros en el proceso, SPEE, ETTs, documento que evidencie la remisión del protocolo de selección.
- Relación de personas que han recibido el protocolo/manual de selección.
- Porcentaje de personas que han recibido el protocolo/manual de selección en proporción a los destinatarios inicialmente previstos.

RECURSOS

Departamento RHH

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:** 31-01-2025

MEDIDA

Disponer de datos desagregados por sexo en todo el procedimiento de selección de forma que permita hacer un seguimiento desde el momento del reclutamiento hasta la incorporación final de la presencia de hombres y mujeres del proceso.

DESCRIPCIÓN

Se dispondrá de una base de datos con todo el proceso de selección desagregado por sexo sobre cada proceso de selección que contenga: Nº de vacantes, Nº de candidatos/as, CVs seleccionados, Nº de entrevistas por sexo y resultado de cada proceso.

Responsable: RRHH

Destinatario: Toda persona que intervenga en los procesos de selección.

INDICADORES

- Comprobación y seguimiento de la base de datos
- Informe anual a la Comisión de Seguimiento

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 Fecha seguimiento y evaluación: 31-01-2025

Selección

Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

- Infrarrepresentación femenina. Incluir explícitamente en la oferta de empleo mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura a puestos y ocupaciones masculinizadas.

DESCRIPCIÓN

Se incluya explícitamente en todas las ofertas de empleo mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura a puestos y ocupaciones masculinizadas.
Responsable: RRHH

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

Control y seguimiento de las ofertas de empleo ofertadas.

RECURSOS

Departamento RRHH

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 Fecha seguimiento y evaluación: 31-01-2025

Selección

Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia

Medidas asociadas (3)

MEDIDA

Ofertar las vacantes en medios externos, publicitándolas en paginas web, empresas de selección de personal, etc. Para evitar la entrada de CV que inciten a la segregación vertical y horizontal. Fomentar la contratación de personal cualificado

DESCRIPCIÓN

Para fomentar que las mujeres se presenten a las vacantes publicitadas para ocupaciones tradicionalmente masculinas, los anuncios se redactarán de manera que inviten explícitamente a ellas a presentarse para ocupar dichos puestos. Además, las ofertas para cubrir puestos en departamento donde se pretende reducir la segregación se publicarán en canales que con mayor facilidad o frecuencia sean consultados por las personas de dicho sexo (en este caso mujeres).

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Incremento del número de candidatos del sexo femenino con respecto a procesos de selección previos a la implantación de la medida.
- N° de canales nuevos utilizados

RECURSOS

Departamento RRHH y administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 Fecha seguimiento y evaluación: 31-01-2025

MEDIDA

Establecer colaboraciones con centros educativos y autoescuelas para publicitar ofertas de trabajo dirigidas a mujeres para ocupar puestos mayoritariamente masculinizados y crear una bolsa de trabajo con las aspirantes. Dar preferencia de acceso a la empresa al sexo menos representado ante igualdad de méritos.

DESCRIPCIÓN

Se firmarán convenios de colaboración con centros educativos y con organismos públicos y/o asociaciones con especial relación con el desarrollo y ocupación de la mujer. También se colaborará con los servicios de empleo ayuntamientos y otros organismos que tengan programas de formación e inserción laboral de mujeres en puestos masculinizados.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Convenios de colaboración firmados.
- Incremento del número de candidatos del sexo femenino con respecto a procesos de selección previos a la implantación de la medida.
- Índice de contratación del personal del sexo menos representado.

RECURSOS

Departamento administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 Fecha seguimiento y evaluación: 31-01-2025

MEDIDA

Criterios en procesos de reclutamiento y selección-Infrarrepresentación femenina

DESCRIPCIÓN

Se incluirá como criterio en los procesos de reclutamiento y selección que, ante los casos de empate frente a mismos méritos, capacidades, actitudes, aptitudes o habilidades en varias personas para desempeñar un puesto de trabajo, tendrá preferencia en la contratación el sexo menos representado.

Responsable: RRHH

Destinatario: toda persona responsable del proceso de reclutamiento y selección.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Informe anual con la distribución de la plantilla por sexo, puesto y nivel jerárquico.
- N.º de veces que se ha utilizado la medida

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 Fecha seguimiento y evaluación: 31-01-2025

Clasificación profesional

Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto, grupo profesional, categoría profesional y edad,

DESCRIPCIÓN

Con el propósito de realizar un control periódico de la distribución de la plantilla por sexo, en esta base de datos se detallará: número de hombres y mujeres por departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional. **Responsable:** RRHH.

Destinatarios: Representantes legales de las personas trabajadoras.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Base de datos accesible.
- Constatar con la estadística de evaluación el incremento de mujeres en plantilla por puestos y categorías.
- Informe anual a la Comisión de seguimiento

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:** 31-01-2025

MEDIDA

Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor, asegurando asimismo una redacción inclusiva y libre de estereotipos.

DESCRIPCIÓN

De manera objetiva y clara, se elaborará la descripción de cada clasificación profesional por grupos profesionales, donde se detallan las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, equipo de trabajo o áreas de actividad, proporcionando un valor a cada puesto (a fin de identificar aquellos trabajos de igual valor). En el caso que haya polivalencia de tareas, es decir, que haya trabajos que puedan asignarse a varias clasificaciones profesionales, se detallará en la definición de la categoría donde se realice más habitualmente. Todo el personal estará adscrito en alguna de las clasificaciones profesionales, no quedando nadie fuera de ello. Estas descripciones de las diferentes categorías profesionales estarán accesibles a todo el personal para que puedan consultarlas en cualquier momento. Responsable: RRHH y responsable del departamento. Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres a raíz de la implantación de la medida.
- Fichas validadas por la Comisión de Seguimiento

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 Fecha seguimiento y evaluación: 31-01-2025

Promoción profesional

Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Establecer un procedimiento de promoción con criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad.

DESCRIPCIÓN

Para garantizar un proceso de promoción profesional correcto, la empresa se asegurará que se realiza bajo unos criterios objetivos, teniendo en cuenta los méritos, capacidades, aptitudes e idoneidad de las personas candidatas para evitar estereotipos o connotaciones de género y garantizar la igualdad de oportunidades. La comunicación de vacantes, requisitos y condiciones debe hacerse de forma efectiva para facilitar a toda la plantilla la posibilidad de optar a la promoción. Se garantizará la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Estadística de promociones realizadas.
- Número de vacantes cubiertas por promoción interna.
- Número de vacantes efectivamente publicadas.
- Número de promociones en las que se han publicitado los concretos criterios exigidos para cubrir la vacante y proporción que estas representan con respecto al total.
- Número de candidatos, desglosados por sexo, cuya solicitud de ascenso ha sido desestimada.
- Número de candidatos, desglosados por sexo, cuya solicitud de ascenso ha sido desestimada y han recibido contestación por parte de la empresa indicando los concretos motivos de dicha desestimación.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:** 31-01-2025

MEDIDA

A

Compromiso de la empresa para incentivar la promoción de las personas trabajadoras que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar.

DESCRIPCIÓN

Se plasmará por escrito el compromiso de la empresa para potenciar la promoción de las personas trabajadoras que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar, y garantizar así que no queden excluidas de la promoción profesional. **Responsable:** RRHH.

Destinatarios: Personal acogido a medidas de conciliación familiar.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Número de personas trabajadoras que, habiéndose acogido a medidas de conciliación familiar (adaptación de jornada, teletrabajo, etc.), han sido ascendidas.

RECURSOS

Departamento de
administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 Fecha seguimiento y evaluación: 31-01-2025

Formación profesional

Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa. Se realizarán mínimo 6 horas anuales.

DESCRIPCIÓN

Se programarán cursos específicos para toda la plantilla en igualdad de oportunidades

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Evidencias vinculadas al número de participantes, horario de impartición y criterios de selección..
- Contenido de los cursos y cualificación del equipo de formación.

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:** 31-01-2025

MEDIDA

A

Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH y personal encargado de la selección en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.

Minimo 12 horas anuales

DESCRIPCIÓN

La Organización considera que para la consecución efectiva de su Compromiso con la Igualdad es imprescindible que su personal directivo y sus mandos intermedios estén formados en materia de Igualdad, por la influencia que pueden ejercer en el resto de la plantilla.

Responsable: RRHH –
Formación.

Destinatarios: Personal Directivo y Mandos intermedios.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Evidencias vinculadas al número de participantes, horario de impartición y criterios de selección.
- Porcentaje que representan los participantes en comparación con el total de la plantilla de la empresa.
- Contenido de los cursos y cualificación del equipo de formación.

RECURSOS

Departamento de
administración

IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:** 31-01-2025

-----**Formación profesional**-----

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Registro de formación realizada en la empresa desagregada por sexo, incluyendo el tipo de formación y las horas realizadas por la plantilla, dividida por tipo de formación (materia y obligatoriedad), modalidad, horario (dentro o fuera) y departamento o puesto de trabajo.

DESCRIPCIÓN

Se deberá un registro de la formación realizada en la empresa, desagregada por sexo, incluyendo el tipo de formación y las horas realizadas por la plantilla, dividida por tipo de formación (materia y obligatoriedad), modalidad, horario (dentro o fuera) y departamento o puesto de trabajo.
Responsable: RRHH

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Comparativa del registro con la justificación de la formación realizada.
- Creación del registro
- Informe anual a la Comisión de Seguimiento

RECURSOS

Departamento de administración y RRHH

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 Fecha seguimiento y evaluación: 31-01-2025

Retribución

Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Informar a la Comisión de seguimiento periódicamente de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales. Asimismo, se realizará un seguimiento de la brecha salarial, corrigiendo las posibles discriminaciones que se pudieran detectar.

DESCRIPCIÓN

Para evitar posibles discriminaciones se informará periódicamente a la Comisión de seguimiento sobre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres de la empresa y sobre cualquier cambio de criterio para el cobro de complementos salariales, prestando mayor atención aquellos relacionados con puestos especialmente feminizados o masculinizados.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Informe periódico de las retribuciones medias y medianas.
- Listado de todos los cambios de criterios para el cobro de determinados complementos salariales.
- Acuse de recibo de información a la Comisión de seguimiento.

RECURSOS

Departamento de administración.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:** 31-01-2025

MEDIDA**A**

Realizar anualmente el registro retributivo conforme dicta RD 902/2020

DESCRIPCIÓN

Se definirá con claridad la política retributiva de la empresa, garantizando la objetividad de los criterios que definen cada uno de los niveles salariales que existen en función de la valoración analítica de los puestos de trabajo y procurando así un sistema retributivo transparente.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Nueva política retributiva de la empresa.
- Sujetos que han intervenido en el diseño de esta nueva política retributiva.
- Porcentaje de mujeres y de hombres que han integrado este equipo de trabajo.
- Participación de los representantes de las personas trabajadoras en este equipo de trabajo.
- Identificación de los criterios objetivos incorporados para garantizar una retribución en igualdad.
- Canales utilizados para informar a las personas trabajadoras de la nueva política.

RECURSOS

Departamento de
administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 Fecha seguimiento y evaluación: 31-01-2025

-----**Condiciones de trabajo y Conciliación**-----

Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Crear y difundir una guía con todos los permisos de conciliación de la vida personal y familiar de los que dispone la empresa, facilitando y promoviendo el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.

DESCRIPCIÓN

Crear y difundir una guía con todos los permisos de conciliación de la vida personal y familiar de los que dispone la empresa, incluyendo la flexibilidad, así como los criterios para solicitarlos. Se garantizará que todas las personas conozcan sus derechos de conciliación independientemente del sexo o modalidad contractual.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Evolución de las bajas voluntarias asociadas a las dificultades para conciliar.
- Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres.
- Porcentaje de utilización hombres/mujeres.
- Creación de la Guía y validación dentro de la Comisión de Seguimiento.
- Medios y número de difusiones

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 Fecha seguimiento y evaluación: 31-01-2025

MEDIDA

Se creará un registro que se facilitará a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, desagregado por sexo y puesto de trabajo. En este registro se dispondrá de los permisos solicitados y disfrutados

DESCRIPCIÓN

En cumplimiento de la obligación legalmente establecida, se informará periódicamente a la Comisión de seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Informes enviados a la Comisión con acuse de recibo.

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-01-2025 Fecha seguimiento y evaluación: 31-01-2025

Condiciones de trabajo y Conciliación

Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Establecer una política de reuniones donde se recojan:- Su realización dentro del horario laboral.- No realización de reuniones a última hora para evitar alargamientos de jornada.- Posibilidad de realización con medios telemáticos para evitar desplazamientos.

DESCRIPCIÓN

Para evitar la prolongación de la jornada ordinaria, especialmente en la celebración de reuniones, la empresa realizará una política de reuniones donde se recojan todas las directrices para que las mismas se realicen dentro de la jornada ordinaria y que su convocatoria se realice con la mayor anticipación posible.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Evidencias de la política de desconexión (información a la plantilla, publicación en la intranet).
- Número de reuniones programadas bajo estos criterios.
- Número de veces que se ha aplicado cada medida

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:** 31-01-2025

MEDIDA

A

Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de familiares.

DESCRIPCIÓN

Se ampliará el plazo establecido en el art. 46.3 del ET (un año) de reserva del mismo puesto de trabajo durante el periodo de excedencia por cuidado de hijos o hijas o de familiares o personas dependientes, en los plazos que se establezcan en el Documento de beneficios sociales de la empresa.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Evidencias de esta acción (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.).
- Número de veces que se ha solicitado y se ha concedido la medida.

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 Fecha seguimiento y evaluación: 31-01-2025

Condiciones de trabajo y Conciliación

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.

DESCRIPCIÓN

Se pondrá en marcha un Registro de siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexos para estudiar la casuística y plantear medidas correctoras. Este registro se mantendrá permanentemente actualizado. La Comisión debe estar informada de los resultados y participar en la implantación de medidas.

Responsable: Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatarios: Toda la plantilla - Comisión de seguimiento.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Documentación acreditativa de la realización del registro.
- Informe anual con los resultados a la Comisión de Seguimiento.

RECURSOS

Departamento de administración y servicio de prevención de riesgos laborales

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:** 31-01-2025

MEDIDA

Poner a disposición del personal la ropa de trabajo y EPIS requerida para los distintos puestos, adaptada para hombres y mujeres

DESCRIPCIÓN

Se pondrá a disposición del personal la ropa de trabajo y EPIS requerida para los distintos puestos, adaptada para mujeres y hombres.

Responsable: RRHH

Destinatarios: La totalidad de la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

Control de los partes de entrega de Epis y ropa de trabajo.

RECURSOS

Departamento RRHH

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 Fecha seguimiento y evaluación: 31-01-2025

Condiciones de trabajo y Conciliación

Evitar riesgos para la salud de las mujeres

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género. Se prestará especial atención a riesgos musculoesqueléticos, exposición a químicos, psicosociales, biológicos, ergonómicos.

DESCRIPCIÓN

Realizar una evaluación de riesgos laborales físicos y psíquicos, desde una perspectiva de género, poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras durante el embarazo y la lactancia, y desarrollar las correspondientes actuaciones preventivas que se articularán en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Responsable: Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Documentación acreditativa de la realización de la evaluación y Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Número de revisiones y/o modificaciones realizadas

RECURSOS

Departamento de administración y servicio de prevención de riesgos laborales

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:** 31-01-2025

MEDIDA

Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.

DESCRIPCIÓN

Durante la vigencia de este Plan de Igualdad se pondrán en marcha las siguientes medidas:

- Habilitar un espacio y/o mobiliario adecuado para los descansos de las embarazadas y lactancia natural.
- Eximir a las mujeres durante el embarazo y la lactancia de realizar turnos nocturnos, sin merma de su retribución (con derecho a percibir el complemento de nocturnidad correspondiente).
- Adecuar la ropa de trabajo para adaptarlo a las características físicas especiales de la mujer en estado de gestación.

Responsable: RRHH y Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatarios: Trabajadoras embarazadas y en período de lactancia.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Nº de medidas y acciones implementadas y evaluación de su incidencia.

RECURSOS

Departamento de administración y servicio de prevención de riesgos laborales

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 Fecha seguimiento y evaluación: 31-01-2025

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla, incluyendo la información del canal de denuncia de dicho protocolo.

DESCRIPCIÓN

El protocolo se difundirá por los distintos medios de comunicación de la empresa para garantizar que llegará al conocimiento de toda la plantilla y se incluirá, en el formato que se considere oportuno, en la documentación de bienvenida de las nuevas contrataciones.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Comunicación enviada a la plantilla.
- Tríptico o folleto.
- N.º de campañas periódicas de difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Canales de información utilizados.
- Revisión del funcionamiento del protocolo

RECURSOS

Departamento RRHH

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:** 31-01-2025

MEDIDA

Realizar campañas de sensibilización en materia de de acoso sexual y acoso por razón de sexo como mínimo, coincidiendo con el 25N de cada año

DESCRIPCIÓN

Se realizaran campañas de sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razon de sexo como mínimo, coincidiendo con el 25N de cada año, llegando a toda la plantilla de la empresa.

Responsable: Dirección de la empresa.

Destinatarios: Toda la plantilla de la empresa.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Comprobación de las campañas realizadas
- Contenido de las campañas.

RECURSOS

Departamento RRHH

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 Fecha seguimiento y evaluación: 31-01-2025

Compromiso de la empresa con la igualdad entre hombres y mujeres

Difusion del Plan de igualda entre la totalidad de la plantilla

Medidas asociadas (3)

MEDIDA

Difusión del plan de igualdad entre la totalidad de la plantilla

DESCRIPCIÓN

El Plan de Igualdad se difundirá por los canales habituales de comunicación de la empresa.

Se informará a la plantilla de las medidas ejecutadas.

Se habilitará un buzón de sugerencias.

Responsable: Dirección de la empresa.

Destinatarios: Toda la plantilla de la empresa

INDICADORES

- Comprobación del cumplimiento de las tareas
- Medios y número de difusiones hechas
- Contenido de la difusión

RECURSOS

Departamento de administración.

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 30-06-2024

Fecha seguimiento y evaluación: 31-12-2024

MEDIDA

Crear un buzón de sugerencias para recoger consultar/sugerencias y/o denuncias sobre temas de igualdad de oportunidades.

DESCRIPCIÓN

Crear un buzón físico o correo electrónico que sea conocido por toda la plantilla, donde la misma pueda presentar su dudas o quejas en igualdad.

Responsable: Dirección de la empresa

Destinatarios: Toda la plantilla

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Evidencias de la implantación del buzón físico o correo electrónico.
- Inclusión en la documentación de bienvenida de las nuevas contrataciones esta información.
- Número de sugerencias presentadas

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:** 31-01-2025

MEDIDA

Creación de un canal de comunicación en la empresa., asegurándose que este canal llega a toda la plantilla.

DESCRIPCIÓN

Creación de un canal de comunicación en la empresa, asegurándose que este canal llegue a toda la plantilla y recibe toda la información de formaciones, promociones, vacantes y comunicados necesarios.

Responsable: Dirección de la empresa.

Destinatarios: Toda la plantilla de la empresa

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Verificación de la creación de dicho canal.
- Seguimiento de la información en el mismo.
- Informe sobre el impacto o la efectividad del canal

RECURSOS

Departamento administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:** 31-01-2025

Lenguaje y comunicación no sexista

Uso de comunicación verbal, escrita y visual no sexista

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, vacantes internas y externas, comunicaciones....) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género. Asimismo, se evitará establecer diferenciaciones entre las personas a tiempo completo y tiempo parcial

DESCRIPCIÓN

Se revisaran y actualizaran las prácticas de comunicación existentes (anuncios, vacantes internas y externas, comunicaciones....) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género. Asimismo, se evitará establecer diferenciaciones entre las personas a tiempo completo y tiempo parcial

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Se revisara todo la documentación de la empresa en dicha materia para comprobar el uso del lenguaje.
- Número de revisiones realizadas.
- Número de correcciones hechas.

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 Fecha seguimiento y evaluación: 31-01-2025

Violencia de Género

Difundir el Protocolo de Violencia de Género

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Elaborar y difundir entre la plantilla un protocolo de acción frente a la violencia de género. En dicho protocolo se recogerán los derechos laborales de las víctimas de violencia de género, mejorando al menos dos, y teniendo uno de ellos carácter económico.

DESCRIPCIÓN

Se garantizarán los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad.

Responsable: RRHH

Destinatario: La totalidad de la plantilla de la empresa.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Número de difusiones realizadas
- Medios por los que se ha realizado la difusión

RECURSOS

Departamento de administración y RRHH

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:** 31-01-2025

MEDIDA

Firmar convenios de colaboración con entidades que trabajen con víctimas de violencia de género para procurar su reinserción en el mercado laboral.

DESCRIPCIÓN

Se firmaran convenios de colaboracion con entidades que trabajen con víctimas de violencia de género para procurar su reinserción en el mercado laboral

Responsable: Dirección de la empresa

Destinatarios: RRHH

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Documentos que evidencien la firma de convenios con diversas entidades.
- Número de personas contratadas.

RECURSOS

Departamento administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:** 31-01-2025

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad

Media	Implantación: 31-01-2025 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Se creará un registro que se facilitará a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, desagregado por sexo y puesto de trabajo. En este registro se dispondrá de los permisos solicitados y disfrutados	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Crear y difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación. Se incluirá, entre otras cosas: I.- Personal encargado, procurando la paridad entre sexos. II.- Modelo de entrevista. III.- Pruebas a realizar o baremación. IV.- Lenguaje inclusivo y no sexista.	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal	Selección
	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Disponer de datos desagregados por sexo en todo el procedimiento de selección de forma que permita hacer un seguimiento desde el momento del reclutamiento hasta la incorporación final de la presencia de hombres y mujeres del proceso.	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal	Selección
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Firmar convenios de colaboración con entidades que trabajen con víctimas de violencia de género para procurar su reinserción en el mercado laboral.	Difundir el Protocolo de Violencia de Género	Violencia de Género
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	- Infrarrepresentación femenina. Incluir explícitamente en la oferta de empleo mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura a puestos y ocupaciones masculinizadas.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Ofertar las vacantes en medios externos, publicitándolas en páginas web, empresas de selección de personal, etc. Para evitar la entrada de CV que inciten a la segregación vertical y horizontal. Fomentar la contratación de personal cualificado	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Establecer colaboraciones con centros educativos y autoescuelas para publicitar ofertas de trabajo dirigidas a mujeres para ocupar puestos mayoritariamente masculinizados y crear una bolsa de trabajo con las aspirantes. Dar preferencia de acceso a la empresa al sexo menos representado ante igualdad de méritos.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Criterios en procesos de reclutamiento y selección- Infrarrepresentación femenina	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto, grupo profesional, categoría profesional y edad,	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional

Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor, asegurando asimismo una redacción inclusiva y libre de estereotipos.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Establecer un procedimiento de promoción con criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Compromiso de la empresa para incentivar la promoción de las personas trabajadoras que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa. Se realizarán mínimo 6 horas anuales.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH y personal encargado de la selección en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género. Mínimo 12 horas anuales	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Registro de formación realizada en la empresa desagregada por sexo, incluyendo el tipo de formación y las horas realizadas por la plantilla, dividida por tipo de formación (materia y obligatoriedad), modalidad, horario (dentro o fuera) y departamento o puesto de trabajo.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Realizar anualmente el registro retributivo conforme dicta RD 902/2020	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Informar a la Comisión de seguimiento periódicamente de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales. Asimismo, se realizará un seguimiento de la brecha salarial, corrigiendo las posibles discriminaciones que se pudieran detectar	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Crear y difundir una guía con todos los permisos de conciliación de la vida personal y familiar de los que dispone la empresa, facilitando y promoviendo el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación

Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Establecer una política de reuniones donde se recojan:- Su realización dentro del horario laboral.- No realización de reuniones a última hora para evitar alargamientos de jornada.- Posibilidad de realización con medios telemáticos para evitar desplazamientos.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de familiares.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Poner a disposición del personal la ropa de trabajo y EPIS requerida para los distintos puestos, adaptada para hombres y mujeres	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género. Se prestará especial atención a riesgos musculoesqueléticos, exposición a químicos, psicosociales, biológicos, ergonómicos.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla, incluyendo la información del canal de denuncia de dicho protocolo.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Realizar campañas de sensibilización en materia de de acoso sexual y acoso por razón de sexo como mínimo, coincidiendo con el 25N de cada año	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Crear un buzón de sugerencias para recoger consultar/sugerencias y/o denuncias sobre temas de igualdad de oportunidades.	Difusion del Plan de Igualda entre la totalidad de la plantilla	Compromiso de la empresa con la igualdad entre hombres y mujeres
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Creación de un canal de comunicación en la empresa., asegurándose que este canal llega a toda la plantilla.	Difusion del Plan de Igualda entre la totalidad de la plantilla	Compromiso de la empresa con la igualdad entre hombres y mujeres
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, vacantes internas y externas, comunicaciones....) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género. Asimismo, se evitará establecer diferenciaciones entre las personas a tiempo completo y tiempo parcial	Uso de comunicación verbal, escrita y visual no sexista	Lenguaje y comunicacion no sexista
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Elaborar y difundir entre la plantilla un protocolo de acción frente a la violencia de género. En dicho protocolo se recogeran los derechos laborales de las victimas de violencia de género, mejorando al menos dos, y teniendo uno de ellos carácter económico.	Difundir el Protocolo de Violencia de Género	Violencia de Género
	Implantación: 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 31-12-2024	No iniciada	Difusión del plan de igualdad entre la totalidad de la plantilla	Difusion del Plan de Igualda entre la totalidad de la plantilla	Compromiso de la empresa con la igualdad entre hombres y mujeres