PLAN DE IGUALDAD

ESPARTERO MANTENIMIENTOS INTEGRALES, SL

(NIF: B26441139)

FECHA: 07/02/2023

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

De 50 a 100 personas trabajadoras

Nombre o razón social

ESPARTERO MANTENIMIENTOS INTEGRALES, SL

NIF

B26441139

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

8121

Códigos de los convenios de aplicación

Convenio de colectivo de limpieza de edificios y locales de la Comunidad Autonoma de la Rioja (26000245011982).

Estructura de la organización

Espartero Mantenimientos Integrales, SL es un sociedad limitada, dedicada al servicio de limpieza desde 1989. Integrada por personal altamente cualificado para garantizar un servicio óptimo.

Contamos con los certificados de Calidad ISO 9001 y Medio Ambiente ISO 14001

Lugar de realización de actividades empresariales

Centro de trabajo sito en Logroño (La Rioja) Calle Maestro Lope 2 bajo.

Objeto social de la organización

LIMPIEZA DE EDIFICOS Y LOCALES

Naturaleza, escala y complejidad de actividades

Ofrecemos una amplia gama de servicios de limpieza integral ajustados a todas las necesidades de nuestros clientes como mantenimiento, limpiezas generales, tratamientos especiales, limpiezas técnicas.

Ante todo ofrecemos un servicio de limpieza de calidad acorde con las necesidades de los clientes, trabajando con productos de primera calidad y los más innovadores del mercado, actuando en todo tipo de espacios y superficies de forma rápida y profesional.

Miembros de la organización

La empresa tiene un administrador unico y trabajadores fijos y temporales con contratos tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

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 ambito territorial es dentro de la Comunidad Autonoma de 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 períodos de prestación de servicios.

Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad

Para la elaboracion del Plan de Igualdad se ha contado con una asesor externo, con el departamento de administración de la empresa y la representación legal de los trabajadores.

Vigencia del plan

Desde

09/12/2022

Hasta

08/12/2026

Vigencia de la Auditoría Retributiva

Desde

09/12/2022

Hasta

08/12/2023

Firma

Firma del plan de igualdad

DAVID MORLANS SAENZ

M TERESA BLANCO PAJARES

GUADALUPE LAGUNA GANUZA

JESUS GARCIA GARCIA

Compromiso y Liderazgo

Compromisos acordados por el órgano de gobierno para demostrar el liderazgo y compromiso en relación con el plan de igualdad

La dirección de la empresa con fecha 04-03-222 ha comunicado a la totalidad de la plantilla el compromiso para la elaboracion del plan de igualdad.

Política empresarial y cultura organizacional

Espartero Mantenimientos Integrales SL es una pequeña empresa que mantiene la idiosincracia de la empresa familiar en la siempre han regido los principios de igualdad entre hombres y mujeres dando las mismas oportunidades a todas las personas trabajadoras que la integran la misma.

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
DAVID MORLANS SAENZ		DIRECTOR COMERCIAL	COMERCIAL
Mª TERESA BLANCO PAJARES		OFICIAL 2 ADMINISTRACION	ADMINSITRATIVO
GUADALUPE LAGUNA GANUZA		RESPONSABLE DE EQUIPO	PRODUCCION
JESUS GARCIA GARCIA		OFICIAL	PRODUCCION

Fecha de constitución de la Comisión Negociadora

15/03/2022

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	2	1	1

Composición de la representación empresarial

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
DIRECTOR COMERCIAL	1	0	1
OFICIAL 2 ADMINISTRATIVO	1	1	0

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

Nombre y Apellidos	Email	Cargo / Rol	Departamento / Área
CLMV ASESORIA INTEGRAL, SL	monica.gta@fer.es	ASESOR EXTERNO	RRHH

¿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

Comunicación y registro

Comunicación

Programa de comunicación al personal

Se ha informado a la totalidad de la plantilla a través del tablón de anuncios de la empresa.

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.

Redacción anual de una Memoria de las acciones realizadas.

Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias

El I Plan de Igualdad de Espartero Mantenimientos Integrales, SL, 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 revision en cualquier momento a lo largo de su vigencia.

Si 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 concurran las siguientes circunstancias (ART 9.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre)

a.- Cuando deba hacerse cono 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 actuacion de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c.- En los supuestos de fusión, absorción, tranmisión o modificación del estatus juridico de la entidad.

d.- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus metodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sutanciales de condiciones 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 resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnostico, 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 Espartero Mantenimientos Integrales SL, así como las estructuras que se derivan de su puesta en marcha, requieren un proceso de evaluación continua que mermita medir el cumplimiento de las actuaciones.

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

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento.

En las reuniones anuales se realizará un seguimiento del grado de ejecución e implantación de cada una de las acciones y se emitirá un informe anual donde se especifiquen resultados y se planteen nuevas mejoras.

En la evaluación final se tendrá en cuenta:

1.- El grado de cumplimiento de objetivos

2.- El grado de consecución de resultados esperados.

3.- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.

4.- Las adaptaciones realizadas.

5.- Grado de consolidación de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Calendario de seguimiento

La comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad con carácter ordinario, se reunirá anualmente 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.

Tambien podrá reunirse con carácter extraordinario por iniciativa de una de las partes previa comunicación fehaciente con una antelacion 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.

Revisión en cualquier momento a lo largo de la vigencia del plan.

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.

Realización de informes de seguimiento.

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.

Conclusiones y objetivos

Conclusiones del diagnóstico

En conjunto, la empresa esta altamente feminizada dada la dificultad de encontrar candidatos del sexo masculino para cubrir los puestos vacantes. No se observan diferencias entre los tipos de contratacion por sexo.

Resultados de la Auditoría retributiva

Unva vez evaluados los diferente puestos, agrupados en grupos profesionales, podemos constatar que en la empresa no existe discriminado por razón de sexo.

Objetivos generales

Facilitar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre en la politica de recursos humanos de la empresa.

Facilitar el equilibrio entre los dos sexos en todas las categorias profesionales.

Facilitar la formación en igualdad a toda la plantilla.

La empresa favorecerá el conocimientos por parte del personal del plan de igualdad colgando el mismo en el tablón de anuncios y en la pagina web de la empresa.

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

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

- Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.

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

- Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.

- Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.

- Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas…) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.

- Informar por escrito a empresas externas de selección sobre los criterios empresariales y los compromisos acordados en la Comisión negociadora.

- Utilizar canales de comunicación adecuados para que las ofertas de empleo lleguen a candidatos de ambos sexos

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

- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.

- Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.

- Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.

- Para puestos de mando, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado.

CONTRATACIÓN

Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación

- Hacer extensivos los beneficios de las personas trabajadoras a tiempo completo a las personas trabajadoras a tiempo parcial.

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 y grupo profesional.

- Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

- Incorporar medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción

- Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.

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

- Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral.

FORMACIÓN PROFESIONAL

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

- Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de suspensión o se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

- Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.

- Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.

- Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.

- Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.

- Impartir formación dentro de la jornada laboral e incorporar modalidad on line y semipresencial en mayor medida.

RETRIBUCIÓN

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

- Establecer una Política Retributiva clara, transparente y objetiva a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

- 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.

- Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.

Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial

- Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.

- Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.

- Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.

CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

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

- Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adecuarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

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

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

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

- Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.

- Elaboración y difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.

- Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso 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.

- Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

- Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.

- Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Difusion del Plan de Igualda entre la totalidad de la plantilla

- Difusión del plan de igualdad entre la totalidad de la plantilla

LENGUAJE Y COMUNICACION NO SEXISTA

Uso de comunicación verbal, escrita y visual no sexista

- Uso de comunicacion verbal, escrita y visual no sexista

VIOLENCIA DE GÉNERO

Difundir el Protocolo de Violencia de Género

- Actualización Plan de Prevención de Riesgos Laborales

- Difusión protocolo de acoso

Detalle de medidas

Selección

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

Medidas asociadas (2)

Medida

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

Descripción

Se programarán acciones de formación (talleres presenciales, entrega de documentación, etc.) para que las personas que intervienen en los procesos de selección eviten discriminaciones de género tanto en momentos concretos de los procesos de selección (publicación de ofertas de empleo, criba curricular, entrevistas y pruebas dentro del proceso), como en las decisiones tomadas y también en la comunicación con las personas candidatas (mensaje, tono, lenguaje no verbal...).

Responsable: RRHH.

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

Indicadores

- Recursos económicos empleados en la ejecución de esta medida.- Número de cursos impartidos (indicando duración de cada uno de ellos, contenido y cualificación del equipo de formación).- Porcentaje de personas que han recibido formación con comparación con los destinatarios inicialmente previstos.

Recursos

Departamento de administración

Fecha límite: 31-12-2023

Medida

Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.

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.

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 de administración

Fecha límite: 31-12-2023

Selección

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

Medidas asociadas (5)

Medida

Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.

Descripción

Se redactará (o revisará en caso de que lo tenga) un Protocolo de selección que regule todo el proceso (anuncios, criba curricular, entrevistas, pruebas, selección de candidatos...), y asegure la valoración por cuestiones relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo sin tener en cuenta el género, así como la utilización de técnicas de selección neutras y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc.). La valoración de cada candidatura debe, asimismo, realizarse por escrito, reflejando criterios observables y cuantificables, evitando interpretaciones subjetivas y estereotipos de género. También se redactarán formularios de selección del personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo.
Responsable: RRHH - Selección.
Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores

- Existencia de una Política/Protocolo de selección de personal.- Estadística de contratación e incremento de mujeres en plantilla.

Recursos

Departamento de administracion

Fecha límite: 31-12-2023

Medida

Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.

Descripción

Todos los documentos utilizados en los procesos de selección de personal (formularios de solicitudes de empleo, cuestionarios de selección, comunicación de vacantes) se revisarán (lenguaje y contenidos) para asegurar su objetividad y eliminar referencias sexistas. En todos los procesos de reclutamiento y selección en los que intervengan entidades externas, se les exigirá que se tengan en cuenta los principios de igualdad y se respete el protocolo de procesos de selección de la empresa. Se recogerá por escrito en los contratos o convenios con las empresas externas.
Responsable: RRHH - Selección.
Destinatarios: RRHH - Selección.

Indicadores

- Documentos de selección revisados.

Recursos

Departamento de administración

Fecha límite: 31-12-2023

Medida

Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas…) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.

Descripción

La definición y descripción del puesto de trabajo y del perfil profesional necesario para cubrirlo debe realizarse de forma neutra. Las competencias requeridas deben especificarse de modo objetivo, sin que su descripción deje entrever estereotipos de género, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres exclusivamente y puedan influir en la autoexclusión de potenciales candidatos. Utilizar modelos de solicitud de empleo y cuestionarios de selección en los que no figure referencia al sexo del candidato y evitar que contengan sesgos de género que pudieran influir en la autoexclusión de potenciales candidaturas a la hora de completarlos. **Responsable:** RRHH - Selección.

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

Indicadores

- Verificación de su inclusión en la política de selección de personal.- Modelos de comunicación utilizados durante la vigencia del plan.

Recursos

Departamento de administración

Fecha límite: 31-12-2023

Medida

Informar por escrito a empresas externas de selección sobre los criterios empresariales y los compromisos acordados en la Comisión negociadora.

Descripción

En todos los procesos de reclutamiento y selección en los que intervengan entidades externas, se les exigirá que se tengan en cuenta los principios de igualdad y se respete el protocolo de procesos de selección de la empresa. Se recogerá por escrito en los contratos o convenios con las empresas externas.
Responsable: RRHH - Selección.
Destinatarios: Empresas externas que intervengan en los procesos de selección.

Indicadores

- Documentos que evidencian la remisión del protocolo de selección.

Recursos

Departamento de adminstración

Fecha límite: 31-12-2023

Medida

Utilizar canales de comunicación adecuados para que las ofertas de empleo lleguen a candidatos de ambos sexos

Descripción

Velar porque los canales de difusión de ofertas tengan la misma accesibilidad a hombres y mujeres, especialmente para los puestos más cualificados y de contratación indefinida. A tal fin, se analizarán los medios habituales de difusión de ofertas de empleo observando que tengan igual accesibilidad a mujeres y hombres y poniendo especial atención para que no se utilicen imágenes estereotipadas y/o lenguaje sexista.
Responsable: RRHH - Selección.
Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores

- Verificación de su inclusión en la política de selección de personal.- Listado de canales utilizados durante la vigencia del plan.

Recursos

Departamento de administración

Fecha límite: 31-01-2023

Selección

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

Medidas asociadas (4)

Medida

Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.

Descripción

Se analizará el número de solicitudes que se han recibido para cada puesto de trabajo ofertado, así como las contrataciones que se han llevado a cabo durante el período de tiempo determinado para valorar y, en su caso, aplicar medidas, a través de la política de selección de personal, tendentes a conseguir una composición igualitaria de la plantilla.

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

Indicadores

- Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.- Contrataciones por sexo y responsabilidades familiares.

Recursos

Departamento de administración

Fecha límite: 31-12-2023

Medida

Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.

Descripción

Con periodicidad anual o bianual se debe revisar el equilibrio de sexos en la plantilla, por grupos profesionales para, a la vista de los resultados, adoptar las medidas necesarias para corregir las desigualdades que se pudieran detectar a través de las nuevas contrataciones, de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda la persona del sexo menos representado.
Responsable: RRHH - Selección.

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

Indicadores

- Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.

Recursos

Departamento de administración

Fecha límite: 31-12-2023

Medida

Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.

Descripción

En los procesos de selección de personal se tendrá en cuenta la composición de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área o grupo profesional, en que se pretende incorporar plantilla, y en caso de desequilibrios introducir medidas de acción positiva de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda el personal del sexo menos representado. **Responsable:** RRHH - Selección.

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

Indicadores

- Número de contrataciones en los que dicha medida de acción positiva se ha aplicado y ha provocado la contratación del sexo menos representado.

Recursos

Departamento de administración

Fecha límite: 31-12-2023

Medida

Para puestos de mando, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado.

Descripción

Especialmente en los puestos de mando en que se haya advertido mayor desequilibrio entre hombres y mujeres, se procurará que haya un cierto equilibrio entre los candidatos finalistas de uno y otro sexo. Para ello se tratará de garantizar, en la medida de lo posible, al menos que el 50% de las candidaturas finales sean mujeres. También se aplicarán acciones positivas en la contratación para puestos de mandos, para que en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia se seleccione al sexo menos representado.

Responsable: RRHH - Selección.

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

Indicadores

- Número de contrataciones en los que dicha medida de acción positiva se ha aplicado y ha provocado la contratación del sexo menos representado.

Recursos

Departamento de administración

Fecha límite: 31-12-2023

Contratación

Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación

Medidas asociadas (1)

Medida

Hacer extensivos los beneficios de las personas trabajadoras a tiempo completo a las personas trabajadoras a tiempo parcial.

Descripción

Para evitar desigualdades entre la plantilla contratada a tiempo completo y la contratada a tiempo parcial (usualmente con predominio de mujeres) esta última debe tener acceso a los mismos beneficios que las personas trabajadoras a tiempo completo.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Personal contratado a tiempo parcial.

Indicadores

- Listado de beneficios y personal que lo disfruta por tipos de contrato.

Recursos

Departamento de administración

Fecha límite: 31-01-2023

Clasificación profesional

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

Medidas asociadas (3)

Medida

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

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.

Indicadores

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

Recursos

Departamento de administración

Fecha límite: 31-01-2024

Medida

Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Descripción

Cumpliendo con la obligación legal establecida, la Comisión de Seguimiento, creada para el seguimiento y control de la aplicación del Plan de Igualdad, estará informada de los datos estadísticos de redistribución de los departamentos entre hombres y mujeres, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.
Responsable: RRHH.
Destinatarios: Comisión de Seguimiento.

Indicadores

- Acuse de recibo del envío de información.

Recursos

Departamento de administración

Fecha límite: 31-03-2023

Medida

Incorporar medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.

Descripción

Con el objetivo de corregir los desequilibrios detectados en algunos puestos de trabajo se implementarán medidas para evitar la segregación ocupacional o vertical y garantizar así una clasificación profesional libre de sesgos de género,

sin discriminaciones motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla

Indicadores

- Evidencias de las medidas implantadas.- Evolución de la brecha de clasificación profesional.

Recursos

Departamento de administración

Fecha límite: 31-03-2023

Promoción profesional

Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción

Medidas asociadas (3)

Medida

Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.

Descripción

La empresa se compromete a garantizar que la realización de jornadas a tiempo parcial y jornadas reducida no será un condicionante que perjudique las oportunidades de promoción.
Responsable: RRHH.
Destinatarios: Personal con jornada parcial o reducida.

Indicadores

- Edad media de hombres y mujeres ascendidos.- Número de personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial o con reducción de jornada que han sido ascendidas.

Recursos

Departamento de administración

Fecha límite: 31-01-2023

Medida

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.

Indicadores

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

Recursos

Departamento de administracion

Fecha límite: 31-07-2023

Medida

Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral.

Descripción

Para evitar que la disponibilidad horaria, en general relacionada con la conciliación familiar, sea un factor negativo para la promoción profesional, se acordarán unos límites en los horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Indicadores

- Redacción del protocolo de desconexión digital.

Recursos

Departamento de adminsitración y de producción

Fecha límite: 31-01-2023

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 (6)

Medida

Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de suspensión o se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

Descripción

Para evitar que la ausencia de la persona trabajadora no repercuta en su desarrollo profesional se programarán cursos de reciclaje y se garantizará el acceso a los cursos de formación impartidos durante su ausencia. **Responsable:** RRHH - Formación. **Destinatarios:** La plantilla reincorporada tras el disfrute de derechos de conciliación o excedencia.

Indicadores

- Listado de cursos que se repiten para la plantilla reincorporada y N.º de personas inscritas.- Estadística de formación desagregada por sexos.

Recursos

Departamento de administración

Fecha límite: 31-03-2023

Medida

Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.

Descripción

Para avanzar en la equiparación de mujeres u hombres en puestos de responsabilidad la empresa dará formación específica a las mujeres

promocionables tanto a puestos de responsabilidad como a puestos tradicionalmente masculinizados.
Responsable: RRHH - Formación.
Destinatarios: Trabajadoras de la plantilla.

Indicadores

- Evidencias relativas al financiador de la formación (la empresa, la Fundación para el Empleo) y número de mujeres participantes en cada una de las acciones formativas.

Recursos

Departamento de adminsitración

Fecha límite: 31-03-2023

Medida

Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.

Descripción

La empresa se asegurará que el programa de formación llegará al conocimiento de toda la plantilla para que hombres y mujeres, de cualquier centro de trabajo y grupo profesional puedan optar a alguna de las acciones formativas que se establezcan.

Responsable: RRHH - Formación.
Destinatarios: Toda la plantilla.

Indicadores

- Evidencias de los canales de información utilizados.

Recursos

Departamento de administración

Fecha límite: 31-03-2023

Medida

Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.

Descripción

Como regla general la formación se realizará dentro de la jornada laboral pero cuando no sea posible, el tiempo invertido en la formación extra jornada, se compensará, para facilitar la asistencia de personas trabajadoras con cargas familiares.
Responsable: RRHH - Formación.
Destinatarios: Toda la plantilla.

Indicadores

- Listado de medidas compensatorias y personas beneficiadas.- Estadística de formación desagregada por sexos.

Recursos

Departamento de administración

Fecha límite: 31-03-2023

Medida

Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.

Descripción

Con el fin de que la Comisión de seguimiento pueda hacer un seguimiento de las medidas formativas adoptadas por la empresa se le dará acceso a un informe detallado de todos los cursos formativos impartidos disgregados por sexos. **Responsable:** RRHH - Formación. **Destinatarios:** Comisión de seguimiento.

Indicadores

- Acuse de recibo por parte de la Comisión de seguimiento.

Recursos

Departamento de administración

Fecha límite: 31-03-2023

Medida

Impartir formación dentro de la jornada laboral e incorporar modalidad on line y semipresencial en mayor medida.

Descripción

Con el fin de que la conciliación familiar y personal no sea un impedimento para acceder a la formación, la organización se compromete a impartir la mayor parte de la formación dentro de la jornada laboral. También se potenciarán las modalidades de e-learning (que se desarrolla a través de medios digitales) o blended learning (que combina la formación virtual con la presencial). **Responsable:** RRHH - Formación. **Destinatarios:** Toda la plantilla.

Indicadores

- Cursos realizados, detallando tipo de formación y horario de impartición.- Porcentaje que representan los cursos realizados dentro de la jornada laboral con respecto al total de cursos realizados.

Recursos

Departamento de administración

Fecha límite: 31-03-2023

Retribución

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

Medidas asociadas (3)

Medida

Establecer una Política Retributiva clara, transparente y objetiva a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

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.

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

Fecha límite: 31-03-2023

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.

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.

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

Fecha límite: 31-03-2023

Medida

Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.

Descripción

Se definirá con claridad la estructura salarial de la empresa con indicación de todos los conceptos incluidos en la estructura, los colectivos a los que se destinan y los criterios para percibirlos.

Responsable: RRHH

Destinatarios: Toda la plantilla

Indicadores

- Informe sobre estructura salarial: conceptos incluidos, colectivos a quienes se destinan y criterios para percibirlos.- Fórmula de cálculo real de comisiones con ejemplos reales de las diferentes jornadas y categorías.- Documentos modificados como resultado de la auditoria salarial.

Recursos

Departamento de administración

Fecha límite: 31-03-2023

Retribución

Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial

Medidas asociadas (3)

Medida

Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.

Descripción

Durante toda la vigencia del Plan se realizará el seguimiento de la brecha salarial entre hombres y mujeres y sus causas, tomando como referencia el sistema de

clasificación profesional.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Indicadores

- Metodología de recogida de datos y análisis de los mismos establecidos en el diagnóstico.

Recursos

Departamento de administración

Fecha límite: 31-03-2023

Medida

Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.

Descripción

Mediante negociación con los representantes de las personas trabajadoras se procurará establecer incrementos adicionales en un plazo de tiempo determinado hasta lograr su equiparación y la aplicación en la empresa del principio de "igualdad de retribución por trabajos de igual valor".

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Indicadores

- Concretas medidas de corrección incorporadas.- Evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres con respecto a los concretos conceptos retributivos afectados por la corrección.

Recursos

Departamento de administración

Fecha límite: 31-03-2023

Medida

Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.

Descripción

Se establecerán reuniones periódicas para informar a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad de la evolución del dato de brecha salarial entre hombres y mujeres.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Indicadores

- Acta de la reunión en la que se ha informado a la Comisión.

Recursos

Departamento de administración

Fecha límite: 31-03-2023

Condiciones de trabajo y Conciliación

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

Medidas asociadas (2)

Medida

Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adecuarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

Descripción

Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para introducir la dimensión de género en todas las medidas y herramientas en que no se han tenido en cuenta las necesidades específicas de las personas trabajadoras según su sexo. Incluir en el plan las actuaciones preventivas referidas a los riesgos específicos que afectan a las trabajadoras, tales como los riesgos psicosociales,

ergonómicos y laborales durante embarazo y lactancia. **Responsable:** Comité de seguridad y salud laboral. **Destinatarios:** Toda la plantilla.

Indicadores

- Evidencias de la remisión al Servicio de prevención de la empresa de la nueva política de prevención adoptada.

Recursos

Departamento de administración

Fecha límite: 31-03-2023

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.

Indicadores

- Documentación acreditativa de la realización del registro.

Recursos

Departamento de administración, responsables de prevención de riesgos laborales, mutua de accidentes de trabajo

Fecha límite: 31-03-2023

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 (7)

Medida

Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.

Descripción

Se elaborará un informe anual que detallará los casos de acoso notificados a la empresa, las medidas que se implementaron y su resolución.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Representantes de las personas trabajadoras, Comisión de seguimiento.

Indicadores

- Base de datos y revisión semestral de los casos.

Recursos

Departamento de adminstración,Comisión de seguimiento

Fecha límite: 31-12-2023

Medida

Elaboración y difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.

Descripción

Esta declaración de principios mostrará el compromiso de la Dirección con la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual. Se comunicará a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse. Puede estar disponible en el portal del empleado o en la intranet de la compañía.

Responsable: Dirección de la empresa.
Destinatarios: Toda la plantilla.

Indicadores

- Evidencias de la declaración y su comunicación enviada a toda la plantilla.- Inclusión en la documentación de bienvenida de las nuevas contrataciones.

Recursos

Departamento de administración

Fecha límite: 31-12-2022

Medida

Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

Descripción

Se revisará periódicamente, con la participación de la Comisión de seguimiento del plan, el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, que incluye una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual, definición de ambos conceptos y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, con ejemplos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma,

tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad durante todo el proceso.
Responsable: RRHH y Comité de Prevención.
Destinatarios: Toda la plantilla.

Indicadores

- Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo con sus versiones con fecha de revisión.

Recursos

Departamento de administración, Comision de seguimiento

Fecha límite: 31-01-2024

Medida

Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.

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.

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.

Recursos

Departamento de adminsitración

Fecha límite: 31-12-2023

Medida

Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

Descripción

Se incluirá en la formación obligatoria de la empresa cursos sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo o bien se incluirá un módulo específico sobre esta materia en las distintas formaciones impartidas en el ámbito laboral especialmente la formación destinada a la promoción en la empresa.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Indicadores

- N.º de cursos realizados y personas que lo reciben.- Lugar de la formación, tipo, horas y criterios de selección y porcentaje de participación de hombres y mujeres.

Recursos

Departamento de administración, empresas formación, servicio de prevención.

Fecha límite: 31-03-2023

Medida

Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.

Descripción

Aunque el procedimiento de denuncia está incluido en el Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso, es importante que se divulgue de forma clara y precisa dónde y cómo denunciar los casos de acoso sexual y por razón de sexo (con medidas tales como teléfonos de atención o un mecanismo de notificación electrónico).

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

Indicadores

- Documentos de divulgación del canal de denuncias.- N.º de campañas informativas.- N.º de denuncias recibidas.

Recursos

Departamento de administración

Fecha límite: 31-03-2023

Medida

Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.

Descripción

Para la máxima protección de las personas afectadas por situaciones de acoso sexual o por razón de sexo la empresa velará por garantizar la salvaguarda de su intimidad, confidencialidad y dignidad, desde el momento en que tenga conocimiento de la situación. Las personas encargadas de tramitar los casos de acoso firmarán un documento de confidencialidad.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Personas implicadas en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Indicadores

- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.- Documento de confidencialidad de la empresa.- Número de expedientes incoados y número de procedimientos judicializados.

Recursos

Departamento de adminsitración

Fecha límite: 31-01-2023

Compromiso de la empresa con la igualdad entre hombres y mujeres

Difusion del Plan de Igualda entre la totalidad de la plantilla

Medidas asociadas (1)

Medida

Difusión del plan de igualdad entre la totalidad de la plantilla

Descripción

Facilitar la difusión del plan de igualdad entre la totalidad de la plantilla.

Indicadores

Seguimiento de las personas trabajadoras a las que se les ha informado de la existencia del plan y han tenido acceso al mismo.

Recursos

Departamento de adminsitración y de recursos humanos.

Fecha límite:09-06-2023

Lenguaje y comunicacion no sexista

Uso de comunicación verbal, escrita y visual no sexista

Medidas asociadas (1)

Medida

Uso de comunicacion verbal, escrita y visual no sexista

Descripción

Facilitar el uso de una comunicacion verbal, escrita y visual no sexista.

Indicadores

Revisión y seguimiento de todos los documentos de la empresa.

Recursos

Departamento de administración

Fecha límite:01-07-2023

Violencia de Género

Difundir el Protocolo de Violencia de Género

Medidas asociadas (2)

Medida

Difusión protocolo de acoso

Descripción

Difundir el protocolo de acoso entre la totalidad de la plantilla

Indicadores

Revision y seguimiento del personal informado

Recursos

Departamento de RRHH

Fecha límite:31-12-2023

Medida

Actualización Plan de Prevención de Riesgos Laborales

Descripción

Elaborar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales teniendo en cuenta la perspectiva de género.

Indicadores

Modificaciones del plan

Recursos

Empresa de prevención ajena.

Fecha límite:31-12-2022

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

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
31/01/2024	No iniciada	Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
31/01/2024	No iniciada	Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
31/12/2023	En curso	Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal	Selección
31/12/2023	En curso	Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
31/12/2023	En curso	Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
31/12/2023	En curso	Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
31/12/2023	En curso	Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal	Selección
31/12/2023	En curso	Para puestos de mando, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
31/12/2023	En curso	Difusión protocolo de acoso	Difundir el Protocolo de Violencia de Género	Violencia de Género
31/12/2023	En curso	Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
31/12/2023	En curso	Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
31/12/2023	En curso	Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
31/12/2023	En curso	Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
31/12/2023	En curso	Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas…) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
31/12/2023	En curso	Informar por escrito a empresas externas de selección sobre los criterios empresariales y los compromisos acordados en la Comisión negociadora.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
31/07/2023	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

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
01/07/2023	No iniciada	Uso de comunicacion verbal, escrita y visual no sexista	Uso de comunicación verbal, escrita y visual no sexista	Lenguaje y comunicacion no sexista
09/06/2023	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
31/03/2023	En curso	Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
31/03/2023	En curso	Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
31/03/2023	En curso	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
31/03/2023	En curso	Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adecuarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales	Condiciones de trabajo y Conciliación

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
31/03/2023	En curso	Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Retribución
31/03/2023	En curso	Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Retribución
31/03/2023	En curso	Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Retribución
31/03/2023	En curso	Garantizar la objetividad de todos los conceptos que se definen en la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
31/03/2023	En curso	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.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
31/03/2023	En curso	Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de suspensión o se incorpora tras un permiso de nacimiento	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo	Formación profesional

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
		y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.	profesional y a equilibrar la plantilla	
31/03/2023	En curso	Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
31/03/2023	En curso	Incorporar medidas correctoras en la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
31/03/2023	En curso	Establecer una Política Retributiva clara, transparente y objetiva a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
31/03/2023	En curso	Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario 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

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
31/03/2023	En curso	Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
31/03/2023	En curso	Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
31/03/2023	En curso	Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
31/03/2023	En curso	Impartir formación dentro de la jornada laboral e incorporar modalidad on line y semipresencial en mayor medida.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
31/01/2023	En curso	Garantizar las mismas oportunidades de	Utilizar criterios de igualdad en	Promoción profesional

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
		promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.	todos los procesos de promoción	
31/01/2023	En curso	Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
31/01/2023	En curso	Utilizar canales de comunicación adecuados para que las ofertas de empleo lleguen a candidatos de ambos sexos	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
31/01/2023	En curso	Hacer extensivos los beneficios de las personas trabajadoras a tiempo completo a las personas trabajadoras a tiempo parcial.	Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación	Contratación
31/01/2023	En curso	Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
31/12/2022	Completada	Elaboración y difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
31/12/2022	En curso	Actualización Plan de Prevención de Riesgos Laborales	Difundir el Protocolo de Violencia de Género	Violencia de Género