UTE LOGROÑO LIMPIO

I PLAN DE IGUALDAD DE UTE LOGROÑO LIMPIO

1. PRESENTACIÓN

La empresa U.T.E. LOGROÑO LIMPIO, Unión Temporal de las Empresas URBASER S.A. y FCC MEDIO AMBIENTE S.A.U. está exclusivamente dedicada a las tareas de limpieza viaria y recogida de residuos del término municipal de Logroño. El sector de la limpieza viaria y la recogida de residuos, en el que esta empresa se engloba, es un sector tradicionalmente masculinizado.

La Empresa cuenta con cuatro centros de trabajo, cada uno de ellos con instalaciones habilitadas para vestuario masculino y femenino. De los centros de trabajo tres se ubican en el casco urbano de Logroño y uno en el polígono industrial La Portalada.

Con fecha 7 de abril de 2021 se procedió a constituir la Comisión Negociadora del 1er. Plan de Igualdad de UTE Logroño Limpio, formando parte de la misma las organizaciones sindicales UGT y CCOO con representación en ese momento. Tras la celebración de elecciones sindicales en el año 2023, con una nueva distribución de representación sindical, se incorpora a la comisión negociadora del plan de igualdad el sindicato USO en fecha 26 de marzo de 2024.

La empresa UTE Logroño Limpio tiene un firme compromiso con el establecimiento de políticas encaminadas a conseguir un entorno laboral basado en la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como en el reconocimiento de la diversidad, en el que todas las personas sean respetadas independientemente de sus condiciones personales y su pertenencia a uno u otro grupo social.

Por lo anterior, se ha establecido una “política de igualdad y diversidad” en la que como principios de actuación se tienen los siguientes:

- Promover la diversidad en todos los puestos y niveles de la Empresa, así como la igualdad de oportunidades, sin importar las diferencias.
- Proporcionar ambientes de trabajo seguros para garantizar que ninguna persona de la plantilla o candidata a serlo reciba un trato discriminatorio por razón de edad, raza, sexo, orientación o condición sexual, origen, estado civil, condición social, nacionalidad u origen étnico, lengua, religión, ideas políticas, adhesión o no a sindicatos, o cualquier otra circunstancia personal, independientemente del rango o cualificación que posea.
- Rechazar cualquier tipo de acoso en el trabajo, garantizando un ambiente de respeto a la integridad física y moral de todas las personas.
- Fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en cuanto al acceso al empleo, formación y promoción, con el objetivo de ser una empresa igualitaria.
- Trasladar a todas las personas de la Empresa esta Política de Igualdad y Diversidad, de forma que todas ellas sean conocedoras, adopten estos compromisos y sean responsables de aplicar en su ámbito laboral las medidas necesarias para velar por su cumplimiento.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

En cumplimiento de lo previsto en el art 14 de la Constitución Española de 1978, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad, así como el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre; se ha negociado y acordado el Primer Plan de Igualdad de la empresa UTE Logroño Limpio.

Suscriben y firman el presente 1er. Plan de Igualdad de UTE Logroño Limpio las siguientes partes:

- Por parte de la Empresa:
    - D. Jose Luis Muñoz Benito.
    - D. José Ramón Bartolomé Alfaro.
    - D. Carmelo Jiménez Bozal.
- Por la Parte Social, las siguientes organizaciones sindicales:
    - Por parte de UGT:
        - Dña. Ana Isabel Navarro Falcón
    - Por parte de USO:
        - D. Alfonso Barreiro Álvarez
    - Por parte de CCOO:
        - Dña. Jésica Bretón Ortigosa

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

3.1.- Ámbito personal

Este plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa UTE Logroño Limpio.

3.2.- Ámbito territorial

El ámbito territorial se circunscribe a la ciudad de Logroño, ciudad en la que presta sus servicios la empresa UTE Logroño Limpio en sus cuatro centros de trabajo que actualmente son:

- Parque central en C/ La Nevera, 18.
- Cuartelillo en C/ Beratúa, 25.
- Cuartelillo en C/ Marqués de la Ensenada, 15.
- Cuartelillo en C/ Somosierra, 5.

3.3.- Ámbito temporal

Este plan de igualdad tendrá vigencia desde el 19 de junio de 2025 hasta el 18 de junio de 2029.

4. INFORME DIAGNÓSTICO

Como punto de inicio, para analizar posibles aspectos de mejora, se ha realizado en la Comisión Negociadora el diagnóstico de situación de la empresa UTE Logroño Limpio, cuyas conclusiones se incluyen a continuación.

4.1.- Análisis cuantitativo de la plantilla

Estaríamos ante una plantilla masculinizada, ya que la proporción de hombres (82,38%) y de mujeres (17,62%) en la empresa se aleja del criterio del 60%-40% utilizado para determinar si una plantilla es equilibrada en cuanto al sexo, de acuerdo con la disposición adicional primera de la LO 3/2007.

Desde el inicio del presente contrato de Limpieza viaria y recogida de residuos de Logroño se cuenta con presencia femenina en la plantilla, siendo 21 el número de trabajadoras presentes en el año 2005.

En cuanto al tipo de contrato, aunque el indefinido es la modalidad predominante en la empresa con un 79,05% sobre el total de la plantilla, la temporalidad es soportada más por las mujeres, con un 29,73% del total de las trabajadoras de UTE Logroño Limpio frente al 19,07% de los hombres.

Si analizamos la antigüedad, casi el 60% de la plantilla tiene una antigüedad de más de 6 años, un 12,86% cuentan con entre 6 y 10 años de antigüedad, teniendo el 43,8% restante una antigüedad mayor a 10 años. Estos datos reflejan estabilidad en la empresa. Esta concentración en las franjas de más antigüedad se concentra de forma ligeramente superior entre los hombres, ya que el 45,66% de los hombres tienen una antigüedad mayor de 10 años, mientras que este porcentaje entre las mujeres supone un 35,14%, es decir, diez puntos porcentuales menos.

4.2.- Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

En la elaboración de los anuncios u ofertas de empleo no se ha tenido en cuenta, hasta el momento, su redacción desde la perspectiva de la igualdad de género.

La incorporación es mayoritariamente masculina con respecto al total (70,31% frente al 29,69%), en línea con la tendencia del sector. Teniendo en cuenta la categoría en la que se incorporan, el mayor número de nuevas contrataciones es como peón y peona de día, tanto entre las mujeres (89,47%) como entre los hombres (95,56%), siendo esta además la categoría con más peso en la empresa. En el resto de incorporaciones, se mantiene el carácter masculinizado (gerencia) o feminizado (auxiliar administración).

No se observa barrera interna alguna para la incorporación de mujeres a la empresa si bien, al considerarse el sector muy masculinizado, la proporción de candidaturas de mujeres que se reciben generalmente es muy inferior a las de hombres.

En cuanto a formación, en la empresa se dispone de un plan de formación definido por las empresas que conforman la UTE Logroño Limpio y que se aplica, según las necesidades, a todos los trabajadores por igual en función de su categoría profesional sin tener en cuenta su sexo. Los cursos principalmente se dirigen a la prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo. Hasta el momento no se ha impartido ni formación ni información sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Tanto en la promoción como en el cambio de puesto de trabajo, ambos aspectos regulados en el convenio de aplicación (artículos 49 y 50), la antigüedad juega un papel importante en la selección de la persona candidata lo que, unido a que la incorporación de la mujer al sector ha sido tardía, le da una cierta desventaja en este aspecto. Por lo tanto, sería necesario valorar los criterios de promoción para evitar poner a las mujeres de la empresa en situaciones de desigualdad con respecto a los hombres en la promoción.

4.3.- Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

En el convenio colectivo de UTE Logroño Limpio no se hace distinción alguna por razón de sexo, ni en materia de clasificación profesional ni de salario, teniendo para cada categoría las mismas responsabilidades y salario, independientemente del sexo de la persona.

Para la valoración de puestos se ha utilizado el método cuantitativo de puntuación por factores incluyendo todos los elementos que afectan, de una manera o de otra, al puesto de trabajo de manera regular y habitual, combinando para su valoración un procedimiento analítico y cuantitativo.

Como conclusión de la auditoría retributiva realizada por la consultora externa Praxis Gabinete Social se tiene que, *"del análisis de los datos se establece que en UTE LOGROÑO LIMPIO no existe brecha salarial en los puestos de igual valor en los que ambos sexos están representados"*. La auditoría retributiva, junto con la valoración de puestos, se incluye como anexo en el documento de análisis del "Diagnóstico de situación" elaborado.

4.4.- Condiciones de trabajo

Se dispone de un protocolo contra el acoso laboral y código de actuación, que incluye el acoso sexual, sin haber sido necesaria su aplicación hasta el momento.

Respecto a la valoración de puestos en relación a riesgos laborales no se ha tenido en cuenta la posible perspectiva de género.

En cuanto a tipos de contrato y jornada, mayoritariamente se cuenta con contratos indefinidos y a jornada completa, si bien hay un determinado porcentaje de jornadas parciales debidas a trabajos en turno de tarde, reducciones de jornada y jubilaciones parciales.

4.5.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Raramente se hace uso de las medidas de conciliación en la empresa; teniendo en cuenta, sobre todo dentro del grupo de las mujeres, que más de la mitad tienen responsabilidades familiares por tener menores a su cargo. Sería necesario hacer un análisis más exhaustivo de las causas por las que la plantilla no hace uso de estos derechos (desconocimiento, sentimiento de que puede afectar a su trayectoria laboral, etcétera).

4.6.- Infrarrepresentación femenina

Salvo en “administración”, en el resto de ámbitos de la empresa la mujer está infrarrepresentada al ser el sector de la limpieza viaria y recogida de residuos un sector tradicionalmente “masculinizado”.

Esta situación va cambiando paulatinamente, pero a un ritmo muy lento ya que, aunque en las ofertas de trabajo no se prima a un sexo sobre el otro, ante la publicación de una necesidad la cantidad recibida de propuestas de candidatos es muy superior a la de candidatas.

4.7.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo se dispone, con fecha 5 de julio de 2019, de un protocolo contra el acoso laboral en el que se incluye mención específica al acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo en el que se incluye los procedimientos de actuación al respecto.

Es necesario pactar medidas específicas de prevención y actuación ante los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que además deben ir negociados con la representación legal de las personas trabajadoras (Ley 3/2007, de 22 de marzo).

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

- Garantizar la igualdad de trato, la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, proporcionando las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles, con procedimientos y políticas no discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, promoción, formación y retribución.
- Mejorar la distribución equilibrada de géneros en los distintos puestos y categorías profesionales, principalmente en aquellos grupos profesionales y funciones en los que las mujeres se encuentren menos representadas.
- Promover y mejorar las opciones de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios.
- Realizar acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias profesionales, sin distinción de género.
- Incorporar en la política de prevención de riesgos laborales la perspectiva de género, teniendo en cuenta los riesgos y enfermedades específicos (incluidos psicosociales) de cada género.
- Favorecer e impulsar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras y la corresponsabilidad, y garantizar la no discriminación de las personas que se encuentren disfrutando de derechos de conciliación en la empresa.
- Prevenir y dar respuesta a las posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo según el protocolo de actuación vigente para dichos casos.
- Sensibilizar y apoyar en la inserción y protección laboral de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, que implique a toda la organización: dirección de la empresa, mandos intermedios y a la totalidad de la plantilla.
- Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Utilizar imágenes y un lenguaje inclusivo, diverso y no discriminatorio en los documentos y todas las comunicaciones internas y externas.

6. MEDIDAS DE IGUALDAD

Se incluyen a continuación, por ejes, las distintas medidas planteadas.

EJE 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA 1.1	Revisar y difundir los procedimientos y herramientas internas de selección, desde la perspectiva de género, para garantizar que velan por la igualdad de oportunidades.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los procesos de selección de la empresa y reducir las dificultades de acceso al puesto de trabajo de las mujeres.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se revisarán y difundirán los procedimientos internos de la compañía en materia de selección en búsqueda de lenguaje no inclusivo, de preguntas de carácter personal no relevante, o cualquier sistema que pueda suponer una barrera de género no detectada hasta el momento.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas en búsqueda de empleo.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de selección y responsable de administración. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de selección, responsable de administración y la comisión de seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	2º semestre de 2025

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº y tipo de procedimientos internos de la compañía.
	• Nº y tipo de procedimientos analizados
	• Nº y contenido de los cambios que se deben realizar
	• Nº y tipo de canales utilizados para la publicación de las ofertas.
	• Creación de una base de datos que recoja:
	  ○ Nº de procesos de selección abiertos por puesto
	  ○ Nº de candidaturas recibidas por sexo y puesto
	  ○ Nº de preselecciones por sexo y puesto
	  ○ Nº de contrataciones por sexo y puesto		

MEDIDA 1.2	Primar la contratación indefinida de personal femenino sobre el masculino en caso de igual mérito y capacidad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Trabajar en el incremento de la presencia de mujeres en la plantilla de personal fijo de la empresa hasta alcanzar progresivamente un mínimo de un 20%.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Trabajar en el incremento de la presencia de mujeres en la plantilla de personal fijo de la empresa, primando la contratación indefinida de personal femenino sobre el masculino en caso de igual mérito y capacidad.		
GRUPO DESTINATARIO	Mujeres en búsqueda de empleo		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección y responsables de selección - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de selección, responsable de administración y la comisión de seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1er. Semestre de 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• % Porcentaje de personal femenino con contrato indefinido al finalizar cada año de vigencia del presente plan. • Nº de nuevas contrataciones indefinidas hechas por sexo. • % relación mujeres y hombres con nuevas contrataciones indefinidas		

MEDIDA 1.3	Realizar análisis semestral de las diferencias en la contratación a tiempo parcial entre hombres y mujeres.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Lograr una representación equilibrada de género en materia de contratación facilitando la incorporación de personas en los colectivos donde su representación es menor.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	En enero y julio de cada año de vigencia del plan se realizará un análisis de las diferencias en la contratación a tiempo parcial entre hombres y mujeres y su evolución respecto al año precedente.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección y responsables de selección - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de selección, responsable de administración y la comisión de seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	3er. Trimestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• % Porcentaje de personal femenino con contrato a tiempo parcial respecto del personal masculino al finalizar cada año de vigencia del plan. • % Relación mujeres y hombres con nuevas contrataciones a tiempo parcial al finalizar el año.		

MEDIDA 1.4	Incluir en la descripción de las ofertas de la empresa el compromiso de Empresa con la igualdad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Lograr una representación equilibrada de género en materia de contratación facilitando la incorporación de personas en los colectivos donde su representación es menor.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se incluirá en las ofertas de trabajo un compromiso expreso de aplicar un principio de absoluta igualdad de oportunidades. El compromiso se incluirá en el apartado "descripción de la empresa" de la oferta de empleo. El redactado hará mención del compromiso de la empresa de establecer y desarrollar prácticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres mediante el desarrollo y ejecución de su Plan de Igualdad. Se revisará la redacción de la oferta que deberá estar en lenguaje inclusivo para guardar coherencia con el compromiso por la igualdad referido.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas en búsqueda de empleo.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección y responsables de selección - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de selección, responsable de administración y la comisión de seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• N º de ofertas publicadas en el año. • Nº de ofertas con el compromiso de igualdad		

MEDIDA 1.5	Establecer contactos con entidades que trabajen con mujeres en riesgo de exclusión social, con el fin de favorecer su integración laboral.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Buscar la colaboración con entidades que trabajen con mujeres en exclusión o riesgo de exclusión social y con mujeres víctimas de violencia de género para, en la medida de lo posible, contratar a personas en riesgo de exclusión social, como modo de equilibrar la balanza hacia las personas que parten con menos oportunidades que el resto, priorizado sobre el sexo femenino sobre el masculino.		
GRUPO DESTINATARIO	Mujeres en búsqueda de empleo.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección y responsables de selección - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de selección, responsable de administración y la comisión de seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de acuerdos con asociaciones. • Nº de personas contratadas por sexo. • Nº de personas contratadas en situación de exclusión o riesgo de exclusión, por sexo. • Nº de mujeres contratadas víctimas de violencia de género.		

MEDIDA 1.6	Formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación de la empresa.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Formar en igualdad al personal que participa en el reclutamiento y contratación para el logro de procesos de selección neutros. De este modo, las/os profesionales sabrán evitar que sus propios estereotipos de género influyan en los procesos de selección.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas que intervienen en los procesos de selección y contratación de la empresa		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección y responsables de selección - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de selección, responsable de administración y la comisión de seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº y % de personas formadas por sexo. • Nº de horas de formación al año. • Contenido/título de la formación.		

MEDIDA 1.7	Garantizar que los requisitos solicitados de los puestos ofertados se corresponden con la Descripción de Puestos de Trabajo de la empresa.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las ofertas de empleo y en el sistema de selección y contratación.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se realizará un estudio de los requisitos solicitados para los diferentes puestos con el objetivo de crear un criterio objetivo y transparente de las necesidades de la candidatura. Se pondrá especial atención la formación y la experiencia, evitando una infravaloración o una sobrevaloración de cualquiera de estos requisitos. Dichos requisitos estarán ajustados a la descripción de perfiles de los distintos puestos de trabajo incluida en el Plan de Igualdad.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas en búsqueda de empleo.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección y responsables de selección - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de selección, responsable de administración y la comisión de seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Traslado de la medida a las personas responsables de selección. • Análisis de los requisitos exigidos en las ofertas de empleo. • DPT actualizada.		

EJE 2: CLASIFICACION PROFESIONAL

MEDIDA 2.1	A igualdad de condiciones, trabajador y trabajadora serán incluidos en la misma categoría profesional.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Analizar las asignaciones a las distintas categorías de la clasificación profesional velando por que no se produzcan distinciones por razón de sexo en la asignación de categoría. A la hora de encuadrar a una persona en una clasificación profesional determinada, garantizar que no existan distinciones entre mujeres y hombres.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se trabajará para que en las nuevas incorporaciones no exista una mala clasificación profesional basada en sesgos de género.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la Plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección y responsables de selección - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de selección, responsable de administración y la comisión de seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de asignaciones de categoría revisadas • Nº de cambios de categoría realizados/sexo		

MEDIDA 2.2	Informar a la plantilla sobre la existencia de una descripción de puestos de trabajo, incluida en el Plan de Igualdad, poniéndola a su disposición en caso de ser solicitada.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la transparencia de la clasificación profesional, informando a la plantilla sobre la existencia de una descripción de perfiles de puestos de trabajo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se informará a la plantilla sobre la existencia de una descripción de puestos de trabajo que recoge, entre otras cosas, el encuadramiento profesional de cada puesto. Esta descripción estará a disposición de la plantilla en caso de ser solicitada.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la Plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección y responsables de selección - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de selección, responsable de administración y la comisión de seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº y tipo de comunicaciones realizadas a la plantilla sobre la existencia de las DPT. • Nº de solicitudes de puesta a disposición de las DPT/sexo. • Nº de entregas de DPT/sexo.		

EJE 3: FORMACIÓN

MEDIDA 3.1	Proporcionar formación específica en materia de igualdad a personal directivo, jefaturas y mandos intermedios.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Formar en materia de igualdad de trato y oportunidades al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la igualdad de oportunidades.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Formar en igualdad al personal directivo, jefaturas y mandos intermedios para evitar que sus propios estereotipos de género influyan en la manera de ejercer su trabajo.		
GRUPO DESTINATARIO	Personal directivo, jefaturas y mandos intermedios		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección y responsables de selección - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de selección, responsable de administración y la comisión de seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	● Nº de personas formadas desagregado por sexo, tipo de formación y puesto. ● Contenido o índice de la formación.		

MEDIDA 3.2	Incluir módulos sobre igualdad de trato y oportunidades en la formación previa de las nuevas incorporaciones.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Sensibilizar y formar en materia de igualdad de trato y oportunidades a las nuevas incorporaciones y contribuir a romper estereotipos y poder detectar situaciones de abuso y discriminaciones.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se incorporará formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres; acoso sexual y por razón de sexo; y lenguaje inclusivo, como parte de la formación obligatoria dirigida a nuevas incorporaciones a la empresa, independientemente del nivel o puesto que ocupen. Tras la firma del plan, se incluirá información del mismo en el módulo formativo.		
GRUPO DESTINATARIO	Nuevas incorporaciones		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de selección y formación. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de selección, personal de formación y la comisión de seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	● N. º de personas formadas de nueva incorporación desagregado por sexo / nuevas incorporaciones. ● Contenido o índice de la formación.		

MEDIDA 3.3	Inclusión y difusión de acciones formativas en los planes de formación de la empresa relacionados con la materia de igualdad, prevención del acoso y violencia de género.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar el Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se creará un eje de igualdad en el plan de formación anual para trasladar la importancia que tiene dicha materia en la empresa. Se pondrá especial atención a la materia de igualdad, prevención del acoso sexual o por razón de sexo, respeto a la identidad sexual y violencia de género		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de selección y formación. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de selección, personal de formación y la comisión de seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	● Apartado creado dentro del plan de formación ● Nº de cursos con temática de igualdad ● Nº y tipo de difusiones realizadas		

MEDIDA 3.4	Garantizar el acceso a las acciones formativas en igualdad de condiciones tanto a hombres como a mujeres.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Reducir o eliminar las barreras que existan para acceder a la formación, teniendo en cuenta especialmente el género.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se facilitará el acceso a las acciones formativas en igualdad de condiciones tanto a hombres como a mujeres, sin que pudiera existir ningún tipo de discriminación al respecto. Se tendrá en cuenta también los requisitos del trabajo a desempeñar.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de selección y formación. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de selección, personal de formación y la comisión de seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	● Informe de las formaciones ofertadas ● Nº de personas desagregado por sexo por cada formación		

MEDIDA 3.5	Recoger las necesidades formativas de la plantilla con la creación del Buzón de Igualdad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Analizar las necesidades formativas de la plantilla, tanto la ligada al puesto de trabajo como aquella destinada a favorecer el desarrollo del talento interno y potenciar la promoción profesional		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se recogerán las necesidades formativas de la plantilla, tanto la ligada al puesto de trabajo como aquella destinada a favorecer el desarrollo del talento interno y potenciar la promoción profesional, siempre guardando relación con la actividad de la empresa. A tal fin se elaborará un procedimiento interno para recoger estas necesidades que incluirá: - la realización de cuestionarios de necesidades formativas - buzón de sugerencias (Buzón de Igualdad)		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de selección y formación. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de selección, personal de formación y la comisión de seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	● Nº de cuestionarios de formación realizados. ● Nº sugerencias y solicitudes de formación recibidas (y tipo de formación) ● Nº de sugerencias y solicitudes de formación atendidas (y tipo de formación)		

MEDIDA 3.6	Formación específica a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo, y seguimiento de planes de igualdad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad para capacitarles en las tareas de implementación, análisis y seguimiento de todo lo relacionado con el plan de igualdad.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se desarrollarán acciones formativas, incluidas en el correspondiente plan de formación, para formar a todo el personal que integre la Comisión del seguimiento del plan de igualdad, en políticas de igualdad, prevención de acoso sexual y por razón de sexo, así como en las distintas actuaciones de seguimiento del plan de igualdad.		
GRUPO DESTINATARIO	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de selección y formación. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de selección, personal de formación y la comisión de seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	● Nº de acciones formativas realizadas ● Contenido o índice de las acciones formativas ● Nº de personas formadas		

MEDIDA 3.7	El horario de realización de los cursos de formación de la empresa para la formación y el perfeccionamiento profesional será dentro de la jornada de trabajo de cada persona.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Realizar los cursos de formación dentro de la jornada laboral para facilitar la conciliación de la vida familiar.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Realizar los cursos de formación dentro de la jornada laboral para facilitar la conciliación de la vida familiar.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	-Recursos humanos: Dirección, responsables de selección y formación. -Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de selección, personal de formación y la comisión de seguimiento.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan.	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de acciones dentro de la jornada de trabajo/Nº de acciones formativas/sexo		

MEDIDA 3.8	Realización de un registro actualizado de formaciones desagregado por sexo y tipo de formación.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Establecer el punto de partida de referencia para analizar la formación de la plantilla, y poder identificar y corregir las posibles desigualdades que pudieran surgir en la empresa en esta materia.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Realización de un registro actualizado de formaciones desagregado por sexo y tipo de formación.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: dirección, responsables de formación y comisión de seguimiento - Recursos materiales: material informático		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de formación		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	● Registro anual elaborado y enviado a la comisión de seguimiento ● Nº de desigualdades detectadas		

MEDIDA 3.9	Formación en Materia de Igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral a todas las personas integrantes del Comité de Empresa		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Formar al Comité de empresa en materia de igualdad de trato y oportunidades		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Formar en igualdad a las personas integrantes del Comité de Empresa para evitar que sus propios estereotipos de género influyan en la manera de ejercer su actividad.		
GRUPO DESTINATARIO	Comité de Empresa		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección y personal de formación - Recursos materiales: material informático		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de formación y comisión de seguimiento		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	● N. º de personas formadas del Comité de Empresa desagregado por sexo.		

EJE 4: PROMOCIÓN

MEDIDA 4.1	Favorecer acuerdos con autoescuelas para favorecer el acceso de mujeres con carnet tipo C/C+CAP a puestos donde son requeridos.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo y promoción profesional de la organización.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Ante la ausencia de mujeres en puestos de conducción, se facilitará el acceso a la obtención del carnet de conducir tipo C/C+CAP, con el fin de favorecer las promociones internas. De esta manera se aumentará la presencia femenina en este puesto tan masculinizado históricamente.		
GRUPO DESTINATARIO	Las mujeres que deseen promocionar a puestos de conducción.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de selección y formación. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de gestión de RRHH y comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de solicitudes. • Nº de mujeres formadas • Nº de mujeres incorporadas en categoría de conductor		

MEDIDA 4.2	Registro de promociones desagregado por sexo y análisis anual de las barreras que se encuentran las mujeres para promocionar.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Estudiar si existen elementos que puedan estar generando una discriminación indirecta en la promoción profesional de las mujeres.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Estudio cualitativo de posibles barreras que estén obstaculizando la promoción de las mujeres o la mejora de sus condiciones laborales.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de selección y promoción. - Recursos materiales: material informático, recursos que requiera la técnica utilizada.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de gestión de RRHH y comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	1er. Semestre de 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• N. º de personas promocionadas desagregado por función y sexo.		

EJE 5: CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIÓN

MEDIDA 5.1	Conforme a la legislación vigente en cada momento y en función de las circunstancias productivas y organizativas de la compañía, se elaborarán medidas para disminuir el índice de temporalidad de las trabajadoras de la empresa.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las condiciones laborales de la plantilla.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Convertir contratos temporales en indefinidos.		
GRUPO DESTINATARIO	Mujeres trabajadoras		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de selección y formación. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de gestión de RRHH y comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• % de transformaciones de temporal a indefinido frente a número de contratos temporales desagregado por sexo.		

MEDIDA 5.2	Actualización los datos cuantitativos y cualitativos de la plantilla		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Adecuar el diagnóstico de situación a la situación actual de la empresa		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Actualizar los datos de la plantilla utilizados para el diagnóstico de situación de la empresa, de forma que se puedan adaptar las medidas del Plan de Igualdad si hubiera habido cambios relevantes.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de selección y formación. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de gestión de RRHH y comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	3er. Trimestre 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Envío de dicha información.		

MEDIDA 5.3	Revisión y seguimiento de la aplicación de la política retributiva, con el fin de verificar, controlar y analizar la evolución de los registros retributivos e identificar posibles sesgos discriminatorios que puedan producir la existencia de brecha salarial.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar que por la prestación de un trabajo de igual función profesional se abone la misma retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, se realizará un registro con los valores medios de los salarios, desglosados por sexo, la media aritmética y la mediana de lo percibido en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. De esta manera se podrá identificar y definir de forma clara aquellos factores que, en un momento determinado, pueden motivar la atribución de una determinada ventaja salarial a los efectos de evitar que su implantación suponga, por razón de su origen, una desventaja de un sexo respecto de otro. A su vez, esta información se desglosará de acuerdo a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y de las percepciones extra salariales. Verificar y controlar la evolución de los registros retributivos en la Comisión de seguimiento.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de selección y formación. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de gestión de RRHH y comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	3er. Trimestre 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Adjuntar un informe desagregado por sexo con los valores medios de los salarios, los complementos y las percepciones extra salariales según categoría profesional o puestos de igual valor, señalando los factores que generen mayor diferencia		

EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

MEDIDA 6.1	Implementar el tiempo de reserva del puesto de trabajo de 12 a 18 meses para la incorporación tras un periodo de excedencia por cuidados de hijo, hija o personas dependientes a cargo, proporcional en los casos de ampliación por familia numerosa, siendo ésta la así considerada legalmente.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, fomentando la corresponsabilidad		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La persona trabajadora que se encuentre en periodo de excedencia por cuidados de hijo, hija o personas dependientes a cargo, tendrá derecho a un tiempo de reserva de puesto de trabajo de 18 meses		
GRUPO DESTINATARIO	Personas trabajadoras que se encuentre en periodo de excedencia por cuidados de hijo, hija o personas dependientes a cargo		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de selección y formación. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de gestión de RRHH y comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2º Semestre 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	● Nº de personas en periodo de excedencia por cuidados de hijo, hija o personas dependientes a cargo/sexo/puesto ● Nº de personas que han vuelto a los 18 meses/sexo/puesto de incorporación.		

MEDIDA 6.2	Excedencia, con derecho a reserva de puesto de trabajo y condiciones, con una duración máxima de 2 meses para las personas en trámites de adopción internacional.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, fomentando la corresponsabilidad		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para facilitar el proceso de adopción internacional por parte de las personas trabajadores, se podrá hacer uso de una excedencia, con reserva del puesto de trabajo, con una duración máxima de 2 meses.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de selección y formación. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de gestión de RRHH y comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	● Nº de personas que se han acogido a esta excedencia desagregado por sexo.		

MEDIDA 6.3	Excedencia en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, con reserva de puesto de trabajo, con una duración máxima de 2 meses desde el hecho causante.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla, fomentando la corresponsabilidad		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Para facilitar el proceso de duelo en las personas trabajadoras que hayan perdido a su cónyuge o pareja de hecho, se podrá hacer uso de hasta dos meses de excedencia desde el fallecimiento, con reserva del puesto de trabajo.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas trabajadoras que hayan sufrido el fallecimiento de su cónyuge o pareja de hecho.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de selección y formación. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de gestión de RRHH y comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de personas que se han acogido a esta excedencia desagregado por sexo.		

MEDIDA 6.4	Campaña de sensibilización sobre derechos relacionados con la conciliación recogidos en la legislación y en el plan de igualdad. Dentro de la campaña se difundirá un documento con todas las medidas a las que pueden tener acceso las personas trabajadoras de la empresa.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Facilitar que la plantilla de nuestra empresa pueda compatibilizar su vida personal y familiar		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Fomentar campañas o acciones de sensibilización e información, dirigidas a la plantilla en la que se expliquen todos los derechos relacionados con la conciliación recogidos en la legislación y en el plan de igualdad, haciendo especial hincapié en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de selección y formación. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de gestión de RRHH y comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de acciones realizadas y canal de difusión de la información utilizado.		

MEDIDA 6.5	Campaña de corresponsabilidad para garantizar que los padres disfrutarán de la paternidad, promocionando el ejercicio de los derechos legalmente establecidos		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Concienciar a toda la plantilla de la corresponsabilidad de los cuidados y sus derechos para ejercerla. Facilitar que la plantilla de nuestra empresa pueda compatibilizar su vida personal y familiar		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se habilitarán los mecanismos y la difusión de las medidas de corresponsabilidad, para favorecer que los trabajadores puedan hacer uso de lo recogido en el RD Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.		
GRUPO DESTINATARIO	Trabajadores en situación de paternidad.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de selección y formación. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de gestión de RRHH y comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Difusión de la información del RD referente a paternidad.		

MEDIDA 6.6	Compromiso de que las reuniones se realizarán dentro del horario laboral, favoreciendo las videoconferencias siempre que sea posible, y sensibilizar sobre el envío de mensajes, emails o llamadas fuera de la jornada laboral (desconexión digital).		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Facilitar que la plantilla de nuestra empresa pueda compatibilizar su vida personal y familiar, garantizando el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el fin de evitar que, a causa de las reuniones, la plantilla tenga dificultades en la correcta conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, estas se realizarán dentro del horario de trabajo, siempre que sea posible y se fomentarán en la medida de lo posible las reuniones vía online, evitando así viajes y desplazamientos.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de selección y formación. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de gestión de RRHH y comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	● Número de reuniones convocadas indicando si se realizan dentro o fuera del horario laboral ● Número de reuniones convocadas online		

MEDIDA 6.7	La Política de Igualdad de la empresa recogerá por escrito el compromiso de que el ejercicio de la conciliación no supondrá discriminación alguna, ni obstáculo en materia de formación, promoción, retribución, ni en el resto de materias objeto del presente Plan.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Facilitar que la plantilla de nuestra empresa pueda compatibilizar su vida personal y familiar		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La empresa se comprometerá por escrito de que el ejercicio de la conciliación no supondrá discriminación alguna, ni obstáculo en materia de formación, promoción, retribución, ni en el resto de materias objeto del presente plan.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de selección y formación. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de gestión de RRHH y comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Compromiso reflejado en la Política de Igualdad.		

MEDIDA 6.8	Formación de reciclaje para aquellas personas que se reincorporen tras haberse acogido a alguna medida de conciliación.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar que el ejercicio necesario de conciliación no suponga una merma en los derechos de formación de la plantilla.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Reserva de plazas en todas las formaciones para personas que se reincorporen después de alguna medida de conciliación. Formación de reciclaje, si fuera necesario, para personas que se reincorporen después de alguna medida de conciliación.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de selección y formación. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de gestión de RRHH y comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de formaciones de reciclaje/personas reincorporadas/sexo.		

MEDIDA 6.9	Las personas trabajadoras dispondrán de un permiso retribuido de 6 horas anuales, previo aviso y justificación debidamente acreditada, para acompañamiento de menores de 12 años al médico especialista de la Seguridad Social para la realización de pruebas médicas, siempre que el horario y jornada laboral coincidan con la realización de dichas pruebas médicas.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Facilitar que la plantilla de nuestra empresa pueda compatibilizar su vida personal y familiar		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Establecer un permiso retribuido de hasta un máximo de 6 horas al año, previo aviso y justificación debidamente acreditada, para acompañamiento de menores de 12 años al médico especialista de la Seguridad Social para la realización de pruebas médicas, siempre que el horario y jornada laboral coincidan con la realización de dichas pruebas médicas. El menor de 12 años, o persona dependiente, deberá estar a cargo y cuidado de la persona trabajadora que solicite dicho permiso. Si ambos progenitores trabajasen en la empresa dicho permiso sólo podrá ser utilizado por uno de ellos. Se respetarán los pactos que sobre este ámbito estén regulados en el Convenio Colectivo aplicable. En dicho supuesto, será de aplicación exclusiva lo dispuesto el convenio colectivo aplicable.		
GRUPO DESTINATARIO	Personas trabajadoras con menores de doce años a su cargo		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de selección y formación. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de gestión de RRHH y comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	● Nº de solicitudes desagregado por sexo. ● Nº de horas usadas desagregado por sexo.		

EJE 7: INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDA 7.1	Programar acciones formativas específicas para facilitar el desarrollo profesional de las mujeres, especialmente en ámbitos masculinizados.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, la formación y el desarrollo de la carrera profesional.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Programar acciones formativas específicas o de capacitación profesional, para trabajadoras con el fin de facilitar su desarrollo profesional o su incorporación a puestos y funciones en las que se encuentren infrarrepresentadas		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de selección y formación. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de gestión de RRHH y comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	- Número de personas por formación desagregado por sexo.		

MEDIDA 7.2	Elaboración de campañas externas que visibilicen el trabajo que realizan las mujeres en el sector y en la empresa, animando y fomentando a la presentación de candidaturas femeninas.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Aumentar el reclutamiento de mujeres.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Elaboración de campañas externas que visibilicen el trabajo que realizan las mujeres en el sector y en la empresa, animando y fomentando a la presentación de candidaturas femeninas.		
GRUPO DESTINATARIO	Ciudadanía		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de selección y comunicación - Recursos materiales: material audiovisual		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de gestión de RRHH y comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1er. Semestre 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº y tipo de campañas creadas.		

EJE 8: PREVENCION DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDA 8.1	Actualización del Protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo e incorporación en el Plan de Igualdad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Actualizar y adaptar a la normativa vigente el Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo. Una vez aprobado, se realizará una campaña de difusión a través de los medios internos de los que dispone la empresa.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de selección y formación. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de gestión de RRHH y comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Actualización del protocolo. • Canal de difusión del protocolo.		

MEDIDA 8.2	Informe semestral de la situación de la empresa en materia de prevención y atención a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo para seguimiento de la Comisión de seguimiento.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	De acuerdo con lo que se establezca en el Protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, las personas responsables de recepcionar las denuncias y activar el protocolo de intervención asumirán la responsabilidad de elaborar un informe cuantitativo y cualitativo de las actuaciones que se desarrollan anualmente y que cuantificará: · Nº de solicitudes de información. · Nº de actuaciones de procedimiento informal. · Nº de actuaciones de procedimiento formal. · Tipo de intervención y resolución realizada. Será de especial responsabilidad para este equipo la salvaguarda de la intimidad de las posibles personas involucradas, tanto activa como pasivamente, al objeto de no producir daños mayores a los que son objeto de análisis, por lo tanto, el informe de actuaciones no incluirá datos que puedan identificar a las personas sujetos de las actuaciones. Se incluirán, también, las medidas usadas del plan de igualdad. Este informe será presentado semestralmente a la Comisión de seguimiento para su conocimiento y vigilancia del adecuado cumplimiento de la medida.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de selección y formación. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de gestión de RRHH y comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1er. Semestre de 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Informe semestral elaborado y compartido con la Comisión de seguimiento.		

MEDIDA 8.3	Campaña de información y concienciación a toda la plantilla para prevenir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Desarrollar periódicamente campañas de información y concienciación para prevenir situaciones de acoso laboral o por razón de sexo, y dar a conocer el Protocolo. Dentro de cada campaña se difundirá el Protocolo actualizado de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de selección y formación. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de gestión de RRHH y comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual (como mínimo)	CALENDARIO	1er. Semestre de 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Número de campañas realizadas.		

EJE 9: SALUD LABORAL

MEDIDA 9.1	Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos prestando especial atención a los riesgos psicosociales, ergonómicos, musculoesqueléticos, químicos, tóxicos y biológicos.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Abordar las diferencias entre mujeres y hombres, tanto biológicas como socioculturales, en el estudio y evaluación de los posibles riesgos y patologías asociadas a los puestos y condiciones de trabajo.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Integrar la perspectiva de género en el sistema de prevención de riesgos laborales, considerando de forma sistemática las diferentes condiciones de trabajo y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a proteger la salud de mujeres y hombres por igual.		
GRUPO DESTINATARIO	Mujeres trabajadoras de la empresa		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de prevención. Servicio de Prevención Ajeno - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, personal de prevención de riesgos. Servicio de Prevención Ajeno. Comité de Salud Laboral.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1er. Semestre de 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Evaluación riesgos revisada con perspectiva de género. • Actualizaciones de la Evaluación de riesgos		

MEDIDA 9.2	Entrega de un documento especificando los riesgos en situación de embarazo en el puesto contratado a las nuevas incorporaciones de mujeres		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Prevenir posibles riesgos para mujeres embarazadas o en lactancia.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Entrega de un documento especificando los riesgos en situación de embarazo en el puesto contratado a las nuevas incorporaciones de mujeres.		
GRUPO DESTINATARIO	Nuevas incorporaciones de mujeres.		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de prevención. Servicio de Prevención Ajeno - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, responsables de prevención de riesgos laborales. Servicio de Prevención Ajeno.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1er. Semestre de 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Documento específico riesgos embarazo y lactancia. • Número de mujeres que han recibido el documento.		

MEDIDA 9.3	Revisión y actualización del Procedimiento de Actuación ante riesgo de embarazo.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Favorecer las condiciones de las personas embarazadas evitando riesgos.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Revisión y actualización del Procedimiento de Actuación ante riesgo de embarazo que recoge las distintas medidas a adoptar ante el embarazo de una trabajadora y así evitar situaciones de riesgos derivadas de los distintos puestos de trabajo.		
GRUPO DESTINATARIO	Trabajadoras embarazadas		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de prevención. Servicio de Prevención Ajeno - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, responsables de prevención de riesgos laborales. Servicio de Prevención Ajeno.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1er. Semestre de 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Procedimiento actualizado. • Número de veces que se activa el Procedimiento.		

MEDIDA 9.4	Adaptar, en la medida de lo posible, la ropa de trabajo y EPIs a la fisiología de las personas.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar que la ropa de trabajo de todas las personas es la adecuada para preservar la salud laboral de todas ellas.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Adaptar la ropa de trabajo a las personas. Para ello, en la medida de lo posible, la empresa dispondrá de distintos tallajes y modelos (tanto de hombres como de mujeres). Asimismo, dispondrá de diferentes tejidos y modelos, teniendo en cuenta la exposición a diferentes temperaturas a lo largo del año		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de prevención. Servicio de Prevención Ajeno - Recursos materiales: Ropa de trabajo y EPIs		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, responsables de prevención de riesgos laborales. Servicio de Prevención Ajeno.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1er. Semestre de 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de solicitudes de adaptación de ropa de trabajo o EPIs/sexo • Nº y tipo de cambios realizados/sexo		

EJE 10: VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA 10.1	La empresa remitirá anualmente a la Comisión de seguimiento el número de casos de violencia de género y su respuesta ante cada uno de ellos (activación del protocolo, medidas adoptadas, celeridad, etc.).		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la protección de todas las mujeres víctimas de violencia de género.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Registrar todos los casos de violencia de género que se hayan trasladado a la empresa, así como la respuesta dada por la misma. Con el fin de salvaguardar la identidad de la mujer víctima de violencia de género, se pondrá especial atención en no informar a ninguna persona que no sea necesaria de su situación. Por ese motivo, la información de las mujeres víctimas de violencia de género contratadas se trasladará a la comisión de seguimiento de forma genérica para evitar cualquier identificación posible.		
GRUPO DESTINATARIO	Trabajadoras víctimas de violencia de género		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de Recursos Humanos y la Comisión de Seguimiento. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, responsables de Recursos Humanos y la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Informes de violencia de género trasladados a la comisión.		

MEDIDA 10.2	Elaboración de un protocolo de atención a víctimas de la violencia de género.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la protección de las mujeres en situación de violencia de género dentro de la compañía. Garantizar que cualquier trabajadora víctima de violencia de género, pueda ejercer los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como aquellos otros que recoja el Plan de igualdad.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La Empresa elaborará un protocolo de atención a víctimas de la violencia de género que incorporará, entre otras cosas, las medidas legales, así como las acordadas en el presente plan de igualdad.		
GRUPO DESTINATARIO	Trabajadoras víctimas de violencia de género		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de Recursos Humanos y la Comisión de Seguimiento. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, responsables de Recursos Humanos y la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	1er. Semestre de 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Protocolo elaborado.		

MEDIDA 10.3	Colaboraciones con asociaciones, fundaciones y otras entidades para la integración laboral de mujeres víctimas de violencia de género.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Facilitar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se establecerán acuerdos con asociaciones, fundaciones u ONGs para la contratación de mujeres en situación de víctima de violencia de género, favoreciendo su inclusión en la sociedad, y el acceso a recursos económicos.		
GRUPO DESTINATARIO	Mujeres víctimas de violencia de género en búsqueda de trabajo		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de Recursos Humanos y la Comisión de Seguimiento. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, responsables de Recursos Humanos y la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• N.º de asociaciones, fundaciones u ONGs contactadas/con acuerdos de colaboración. • N.º de contrataciones de mujeres a través de estas colaboraciones.		

MEDIDA 10.4	Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión y hasta 24 meses a mujeres víctimas de violencia de género.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Facilitar la continuación en el empleo de la víctima de violencia de género.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La trabajadora víctima de violencia de género de género tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora al verse obligada a abandonar el puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión y hasta 24 meses		
GRUPO DESTINATARIO	Mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de Recursos Humanos y la Comisión de Seguimiento. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, responsables de Recursos Humanos y la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del plan	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• N.º de mujeres víctimas que han suspendido el contrato y puesto. • N.º de mujeres reincorporadas y puesto.		

MEDIDA 10.5	Campañas contra la violencia de género, en especial el 25N.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Sensibilizar a la plantilla en materia de violencia de género y garantizar que conozcan los derechos laborales que amparan a las víctimas.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Realización de campañas especiales contra la Violencia de Género, especialmente el 25N, el día internacional contra la violencia de género. Dentro de cada campaña se difundirá un documento con todas las medidas a las que tienen derecho las mujeres víctimas y supervivientes a la violencia de género.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la Plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de Recursos Humanos y la Comisión de Seguimiento. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, responsables de Recursos Humanos y la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº de campañas realizadas. • Nº y tipo de difusión de las medidas.		

MEDIDA 10.6	Permiso retribuido de 4 días para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Facilitar el traslado de residencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se concederá un permiso retribuido de 4 días para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género que decida trasladarse de su residencia habitual, siempre que mantenga su relación laboral con la empresa		
GRUPO DESTINATARIO	Trabajadoras víctimas de violencia de género		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de Recursos Humanos y la Comisión de Seguimiento. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, responsables de Recursos Humanos y la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del Plan	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• N.º de mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a cambiar su residencia. • N.º de permisos solicitados/concedidos.		

MEDIDA 10.7	Considerar como permisos retribuidos las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijas/os.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Garantizar la seguridad y salud de las trabajadoras víctimas de violencia de género y la de sus hijas e hijos.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Se considerarán como permisos retribuidos las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijas/os y otros similares.		
GRUPO DESTINATARIO	Trabajadoras víctimas de violencia de género		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de Recursos Humanos y la Comisión de Seguimiento. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, responsables de Recursos Humanos y la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del Plan	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• N.º de salidas computadas como retribuidas.		

EJE 11: CULTURA Y COMUNICACIÓN

MEDIDA 11.1	Difusión del Plan de igualdad y de sus avances, semestralmente y a través de los diversos medios existentes en la empresa.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar una cultura de igualdad en la compañía.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Garantizar el conocimiento y la máxima visibilidad del Plan de Igualdad realizando campañas de difusión interna sobre el mismo en todos los centros de trabajo.		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la Plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de Recursos Humanos y la Comisión de Seguimiento. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, responsables de Recursos Humanos y la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Puntual	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Nº y tipo de acciones de comunicación realizadas.		

MEDIDA 11.2	Recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación en el Buzón de Igualdad.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Fomentar una cultura de igualdad en la compañía.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	Con el fin de que las personas trabajadoras puedan mostrar sus intereses u opiniones, así como sus inquietudes, se habilitará un buzón de sugerencias sobre igualdad, tanto de las medidas recogidas como de nuevas propuestas. Se habilitará igualmente una dirección de correo electrónico donde poder remitir esas sugerencias		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la Plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de Recursos Humanos y la Comisión de Seguimiento. - Recursos materiales: material informático, buzón		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, responsables de Recursos Humanos y la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Toda la vigencia del Plan	CALENDARIO	2º semestre de 2025
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Buzón de igualdad instalado • Número y tipo de sugerencias recibidas y atendidas.		

MEDIDA 11.3	Realizar una campaña anual por el 8 de Marzo, día Internacional de la mujer trabajadora.		
OBJETIVO ESPECÍFICO	Visibilizar la importancia de las mujeres trabajadoras del sector.		
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA	La empresa llevará a cabo campañas de sensibilización a través de cartelería sobre las fechas más señaladas en la historia de la mujer y la igualdad, especialmente en el 8 de Marzo, día de la mujer trabajadora		
GRUPO DESTINATARIO	Toda la Plantilla		
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES	- Recursos humanos: Dirección, responsables de Recursos Humanos y la Comisión de Seguimiento. - Recursos materiales: material informático.		
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección, responsables de Recursos Humanos y la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.		
TEMPORALIZACIÓN	Anual	CALENDARIO	1er. Semestre de 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	• Informe Anual de la campaña realizada (tipo, número de campañas, alcance, contenido, etc.)		

7. APLICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

7.1.- Seguimiento y Evaluación.

Para realizar una evaluación periódica de los distintos objetivos, medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida y del cronograma de actuación, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

7.2.- Comisión de seguimiento del plan de igualdad.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión de Seguimiento del 1er. Plan de Igualdad de UTE Logroño Limpio, en un plazo no superior a un mes desde la firma del mismo, y en adelante se denominará Comisión de Seguimiento.

7.3.- Composición de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de seguimiento será paritaria y estará compuesta por 3 representantes de la parte empresarial, y 3 representantes de las organizaciones sindicales con representación en el Comité de Empresa, a razón de 1 persona por UGT, 1 persona por USO y 1 persona por CCOO.

Dado que todos los sindicatos que forman parte del Comité de Empresa han de estar representados en la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, se mantiene el total de 3 votos asignados a la Parte Social, si bien para el reparto de éstos se establece que, manteniendo el número de integrantes de la misma, sea ponderado entre los sindicatos, manteniendo la proporción de su representatividad en el Comité de Empresa.

En las últimas elecciones a Comité de Empresa se obtuvieron los siguientes resultados para un total de 9 representantes (porcentajes redondeados a dos decimales):

- UGT: 6 representantes (66,67%).
- USO: 2 representantes (22,22%).
- CCOO: 1 representante (11,11%).

Con la anterior proporción, se establece el reparto de los 3 votos de la Parte Social de la siguiente manera (redondeo a dos decimales):

- UGT: 3 x 66,67% = 2,00 votos.
- USO: 3 x 22,22% = 0,67 votos.
- CCOO: 3 x 11,11% = 0,33 votos.

Además, por cada una de las partes podrán asistir asesores y asesoras quienes intervendrán con voz, pero sin voto. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto.

Tanto la parte empresarial como la parte social podrán realizar cambios de las personas titulares siempre que exista comunicación previa a toda la Comisión de seguimiento, en la que se dé a conocer qué persona o personas asumirán el cargo.

La Comisión de seguimiento está integrada por:

Por la parte Empresarial:	José Ramón Bartolomé Alfaro
	José Luis Muñoz Benito
	Carmelo Jiménez Bozal
Por la parte Social:	Ana Isabel Navarro Falcón
	Jesica Bretón Ortigosa
	Alfonso Barreiro Alvarez

7.4.- Funciones de la comisión de seguimiento.

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

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado
- de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de las medidas.
- Estudiar y analizar la evaluación de la presencia de las mujeres en la Empresa y de los objetivos y medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Participación de forma activa en las campañas de sensibilización en materia de igualdad.
- Realizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla.
- Realizar el informe final al término de la vigencia del plan.

7.5.- Funcionamiento de la Comisión de seguimiento

Tras la firma del Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento se reunirá de forma ordinaria semestralmente, siendo la anual obligatoria, o pudiéndose convocar de forma extraordinaria por cualquiera de las partes.

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

Las reuniones ordinarias con carácter general serán presenciales, pudiendo ser realizadas por otros medios (reuniones telemáticas o videoconferencias…) si fuera necesario.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito, para tratar los temas excepcionales que surjan durante el trascurso de la vigencia del plan.

Las reuniones de la Comisión tendrán lugar en la sala de reuniones disponible en las instalaciones de la C/ La Nevera, 18.

7.6.- Actas y confidencialidad

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

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

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES

El calendario de implantación, seguimiento, revisión y evaluación de las distintas medidas a aplicar en el plan de igualdad es el siguiente:

Medida	Descripción	2025	2026		2027		2028		2029
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
1.1	Revisar y difundir los procedimientos y herramientas internas de selección, desde la perspectiva de género, para garantizar que velan por la igualdad de oportunidades.	X		X		X		X	
1.2	Primar la contratación indefinida de personal femenino sobre el masculino en caso de igual mérito y capacidad.		X	X	X	X	X	X	X
1.3	Realizar análisis semestral de las diferencias en la contratación a tiempo parcial entre hombres y mujeres.	X	X	X	X	X	X	X	X
1.4	Incluir en la descripción de las ofertas de la empresa el compromiso de Empresa con la igualdad.	X	X	X	X	X	X	X	X
1.5	Establecer contactos con entidades que trabajen con mujeres en riesgo de exclusión social, con el fin de favorecer su integración laboral.	X		X		X		X	
1.6	Formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas que intervienen en los procesos de selección y contratación de la empresa.	X							
1.7	Garantizar que los requisitos solicitados de los puestos ofertados se corresponden con la Descripción de Puestos de Trabajo de la empresa.	X							
2.1	A igualdad de condiciones, trabajador y trabajadora serán incluidos en la misma categoría profesional.	X	X	X	X	X	X	X	X
2.2	Informar a la plantilla sobre la existencia de una descripción de puestos de trabajo, incluida en el Plan de Igualdad, poniéndola a su disposición en caso de ser solicitada.	X		X		X		X	
3.1	Proporcionar formación específica en materia de igualdad a personal	X							

Medida	Descripción	2025	2026		2027		2028		2029
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
	directivo, jefaturas y mandos intermedios.								
3.2	Incluir módulos sobre igualdad de trato y oportunidades en la formación previa de las nuevas incorporaciones.	X	X	X	X	X	X	X	X
3.3	Inclusión y difusión de acciones formativas en los planes de formación de la empresa relacionados con la materia de igualdad, prevención del acoso y violencia de género.	X	X	X	X	X	X	X	X
3.4	Garantizar el acceso a las acciones formativas en igualdad de condiciones tanto a hombres como a mujeres.	X	X	X	X	X	X	X	X
3.5	Recoger las necesidades formativas de la plantilla con la creación del Buzón de Igualdad.	X	X	X	X	X	X	X	X
3.6	Formación específica a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo, y seguimiento de planes de igualdad.	X		X		X		X	
3.7	El horario de realización de los cursos de formación de la empresa para la formación y el perfeccionamiento profesional será dentro de la jornada de trabajo de cada persona.	X	X	X	X	X	X	X	X
3.8	Realización de un registro actualizado de formaciones desagregado por sexo y tipo de formación.	X	X	X	X	X	X	X	X
3.9	Formación en Materia de Igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral a todas las personas integrantes del Comité de Empresa	X							
4.1	Favorecer acuerdos con autoescuelas para favorecer el acceso de mujeres con carnet tipo C/C+CAP a puestos donde son requeridos.	X		X		X		X	
4.2	Registro de promociones desagregado por sexo y		X	X	X	X	X	X	X

Medida	Descripción	2025	2026		2027		2028		2029
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
	análisis anual de las barreras que se encuentran las mujeres para promocionar.								
5.1	Conforme a la legislación vigente en cada momento y en función de las circunstancias productivas y organizativas de la compañía, se elaborarán medidas para disminuir el índice de temporalidad de las trabajadoras de la empresa.	X	X	X	X	X	X	X	X
5.2	Actualización los datos cuantitativos y cualitativos de la plantilla	X	X		X		X		X
5.3	Revisión y seguimiento de la aplicación de la política retributiva, con el fin de verificar, controlar y analizar la evolución de los registros retributivos e identificar posibles sesgos discriminatorios que puedan producir la existencia de brecha salarial.	X	X		X		X		X
6.1	Implementar el tiempo de reserva del puesto de trabajo de 12 a 18 meses para la incorporación tras un periodo de excedencia por cuidados de hijo, hija o personas dependientes a cargo, proporcional en los casos de ampliación por familia numerosa, siendo ésta la así considerada legalmente.	X	X	X	X	X	X	X	X
6.2	Excedencia, con derecho a reserva de puesto de trabajo y condiciones, con una duración máxima de 2 meses para las personas en trámites de adopción internacional.	X	X	X	X	X	X	X	X
6.3	Excedencia en caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, con reserva de puesto de trabajo, con una duración máxima de 2 meses desde el hecho causante.	X	X	X	X	X	X	X	X
6.4	Campaña de sensibilización sobre derechos relacionados con la conciliación recogidos en la legislación y en el plan de	X		X		X		X	

Medida	Descripción	2025	2026		2027		2028		2029
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
	igualdad. Dentro de la campaña se difundirá un documento con todas las medidas a las que pueden tener acceso las personas trabajadoras de la empresa.								
6.5	Campaña de corresponsabilidad para garantizar que los padres disfrutarán de la paternidad, promocionando el ejercicio de los derechos legalmente establecidos	X		X		X		X	
6.6	Compromiso de que las reuniones se realizarán dentro del horario laboral, favoreciendo las videoconferencias siempre que sea posible, y sensibilizar sobre el envío de mensajes, emails o llamadas fuera de la jornada laboral (desconexión digital).	X	X	X	X	X	X	X	X
6.7	La Política de Igualdad de la empresa recogerá por escrito el compromiso de que el ejercicio de la conciliación no supondrá discriminación alguna, ni obstáculo en materia de formación, promoción, retribución, ni en el resto de materias objeto del presente Plan.	X							
6.8	Formación de reciclaje para aquellas personas que se reincorporen tras haberse acogido a alguna medida de conciliación.	X	X	X	X	X	X	X	X
6.9	Las personas trabajadoras dispondrán de un permiso retribuido de 6 horas anuales, previo aviso y justificación debidamente acreditada, para acompañamiento de menores de 12 años al médico especialista de la Seguridad Social para la realización de pruebas médicas, siempre que el horario y jornada laboral coincidan con la realización de dichas pruebas médicas.	X	X	X	X	X	X	X	X
7.1	Programar acciones formativas específicas para facilitar el desarrollo	X	X	X	X	X	X	X	X

Medida	Descripción	2025	2026		2027		2028		2029
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
	profesional de las mujeres, especialmente en ámbitos masculinizados.								
7.2	Elaboración de campañas externas que visibilicen el trabajo que realizan las mujeres en el sector y en la empresa, animando y fomentando a la presentación de candidaturas femeninas.		X		X		X		X
8.1	Actualización del Protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo e incorporación en el Plan de Igualdad.	X							
8.2	Informe semestral de la situación de la empresa en materia de prevención y atención a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo para seguimiento de la Comisión de seguimiento.		X	X	X	X	X	X	X
8.3	Campaña de información y concienciación a toda la plantilla para prevenir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.		X		X		X		X
9.1	Incorporar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos prestando especial atención a los riesgos psicosociales, ergonómicos, musculoesqueléticos, químicos, tóxicos y biológicos.		X		X		X		X
9.2	Entrega de un documento especificando los riesgos en situación de embarazo en el puesto contratado a las nuevas incorporaciones de mujeres		X	X	X	X	X	X	X
9.3	Revisión y actualización del Procedimiento de Actuación ante riesgo de embarazo.		X	X	X	X	X	X	X
9.4	Adaptar, en la medida de lo posible, la ropa de trabajo y EPIs a la fisiología de las personas.		X	X	X	X	X	X	X
10.1	La empresa remitirá anualmente a la Comisión de seguimiento el número de casos de violencia de género y su respuesta ante cada uno de ellos (activación del protocolo,	X		X		X		X	

Medida	Descripción	2025	2026		2027		2028		2029
		2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S
	medidas adoptadas, celeridad, etc.).								
10.2	Elaboración de un protocolo de atención a víctimas de la violencia de género.		X						
10.3	Colaboraciones con asociaciones, fundaciones y otras entidades para la integración laboral de mujeres víctimas de violencia de género.	X		X		X		X	
10.4	Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo durante todo el periodo de suspensión y hasta 24 meses a mujeres víctimas de violencia de género.	X	X	X	X	X	X	X	X
10.5	Campañas contra la violencia de género, en especial el 25N.	X		X		X		X	
10.6	Permiso retribuido de 4 días para cambio de domicilio a la trabajadora víctima de violencia de género	X	X	X	X	X	X	X	X
10.7	Considerar como permisos retribuidos las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijas/os.	X	X	X	X	X	X	X	X
11.1	Difusión del Plan de igualdad y de sus avances, semestralmente y a través de los diversos medios existentes en la empresa.	X	X	X	X	X	X	X	X
11.2	Recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación en el Buzón de Igualdad.	X	X	X	X	X	X	X	X
11.3	Realizar una campaña anual por el 8 de Marzo, día Internacional de la mujer trabajadora.		X		X		X		X

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN.

En caso de que sea preciso proceder a la adaptación o modificación parcial del contenido del presente Plan de Igualdad, ambas partes acuerdan proceder a la citada adaptación, revisión o modificación parcial previa negociación y acuerdo en el seno de la Comisión de Seguimiento. La Comisión de Seguimiento acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Los conflictos y discrepancias surgidos en el seno de la Comisión de Seguimiento, respecto de la interpretación del Plan de Igualdad se resolverán en reunión extraordinaria, pudiendo ser convocada por cualquiera de los integrantes de la Comisión, debiendo reunirse en el plazo máximo de quince días hábiles. Tras dicha reunión, se recogerá en el acta las conclusiones alcanzadas. En caso de no alcanzarse acuerdo en la citada Comisión extraordinaria, las partes se emplazarán para celebrar una segunda reunión dentro de los tres meses siguientes.

Finalmente, en el caso de que no se alcance una solución, se activarán los mecanismos que pudieran acordarse entre las partes, necesarios de cara a conseguir solventar el desacuerdo.

10. FIRMA.

Se firma este I Plan de Igualdad de UTE Logroño Limpio, en Logroño, el día 18 de Junio de 2025.