



PLAN DE IGUALDAD

VIÑEDOS DE ALDEANUEVA, S.
COOP.

(NIF: F26006957)

Fecha: 18/06/2025

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.

Abel Torres Sáenz Meritxell Ruiz Jiménez David Ruiz Bermejo Ana Baroja Villoslada

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

VIÑEDOS DE ALDEANUEVA, S. COOP.

NIF

F26006957

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

1109

Datos del grupo

Nombre o razón social	NIF	Sector de actividad donde opera la organización (CNAE 4 dígitos)
VIÑEDOS DE ALDEANUEVA, S. COOP.	F26006957	1109

Códigos de los convenios de aplicación

2600415011981

Estructura de la organización

La base de la organización son los socios de la cooperativa que por medio de la Junta Rectora controlan la gestión de la Dirección y su grupo directivo.

La Dirección de la empresa se apoya para el control de la organización en cuatro áreas o departamentos: Comercial Nacional, Comercial Exportación, Administración y Técnica.

De cada área dependen secciones que permiten tener al personal más especializado en su tarea.

En cuanto a los empleados dentro de la empresa podemos distinguir el siguiente nivel jerárquico:

Directivos
Técnicos y Mando intermedios
Personal cualificado
Personal no cualificado

Lugar de realización de actividades empresariales

Avda. Juan Carlos I, 100 de Aldeanueva de Ebro, La Rioja

Objeto social de la organización

La compra de uva procedente de sus explotaciones vitícolas y el mejor aprovechamiento económico

Naturaleza, escala y complejidad de actividades

Elaboración, crianza, embotellado y venta de vinos

Miembros de la organización

Las bases de la organización son los socios de la cooperativa que por medio de la Junta Rectora controlan la gestión de la Dirección y su grupo directivo.

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

La Rioja

Ámbito funcional

Empresa

N.º de empresas que se incluyen en el plan

1

Afectación a las empresas

Abel Torres Sáenz Meritxell Ruiz Jiménez David Ruiz Bermejo Ana Baroja Villoslada

El plan es aplicable a Viñedos de Aldeanueva, S. Coop.

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

VIGENCIA DEL PLAN

Desde

18/06/2025

Hasta

17/06/2029

VIGENCIA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Desde

18-06-2025

Hasta

17/06/2029

FIRMA

Firma del plan de igualdad

ABEL TORRES SÁENZ

MERITXELL RUIZ JIMÉNEZ

ANA CARMEN BAROJA VILLOSLADA

DAVID RUIZ BERMEJO

Compromiso y Liderazgo

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

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Abel Torres Sáenz Meritxell Ruiz Jiménez David Ruiz Bermejo Ana Baroja Villoslada

VIÑEDOS DE ALDEANUEVA, S. COOP. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

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

Firmado por la Dirección

Lugar y fecha

Política empresarial y cultura organizacional

**POLITICA DE CALIDAD, SEGURIDAD ALIMENTARIA, AMBIENTAL
Y SOCIAL DE “VIÑEDOS DE ALDEANUEVA, s. COOP. “**

“Viñedos de Aldeanueva S. Coop. “, establece con sus clientes un compromiso: ofrecer los vinos de más alta calidad elaborados según las mejores técnicas tradicionales en la Denominación de Origen Rioja y las últimas técnicas disponibles.

Por ello, hemos optado por implantar un Sistema de Gestión que consiga aunar la máxima Calidad y Seguridad Alimentaria de nuestros vinos, con el respeto al Medio Ambiente y su Mejora Continua y prevención de la contaminación asegurando también la autenticidad de nuestros productos. Para ello, adoptamos los siguientes principios:

- Desarrollar productos de Calidad, Auténticos, Legales y Seguros, elaborados en las mejores condiciones de higiene y salubridad a lo largo de toda la cadena productiva; teniendo en cuenta la magnitud e impactos Ambientales de nuestra actividad comprometiéndonos a proteger el medioambiente incluyendo la prevención de la contaminación y otros compromisos específicos pertinentes al contexto de la organización.
- Cumplir con todos los requisitos Legales y documentales de Calidad, Seguridad Alimentaria y controles relacionados con nuestra actividad, y comprometernos a cumplir la Legislación Medioambiental y otros requisitos relacionados que nos son aplicables y suscribamos.
- Establecer con nuestros Proveedores una relación mutuamente beneficiosa y cooperante; haciéndoles partícipes de nuestra Política y de los principios del Sistema adoptado, y atendiendo a sus sugerencias de mejora y nuevas ideas.
- Satisfacer plenamente a nuestros clientes con productos de calidad, seguros, legales, auténticos y respetuosos con el Medio Ambiente, empleando los mejores medios materiales y técnicos a nuestra disposición; e incorporar como propias de nuestro Sistema sus demandas de mejora, necesidades y sugerencias.
- Comprometernos con la Mejora Continua del Sistema de Gestión de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente para mejorar el desempeño del mismo.

Viñedos de Aldeanueva ha adquirido un compromiso ético con sus empleados, proveedores y clientes, apostando por unas condiciones laborales y sociales dignas basadas en el respeto a los Derechos Humanos y teniendo en cuenta el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y el código base ETI. Nuestra empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, orientación e identidad sexual, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Asimismo, se compromete a establecer un sistema de gestión global de la seguridad de la cadena de suministro.

Para conseguir estos Principios, esta Política es revisada periódicamente para incorporar todas las mejoras necesarias, y es dada a conocer a nuestros empleados, trabajadores y a cualquier Organización o Particular que desarrolle su trabajo en nuestro nombre, de forma que su implicación sea lo más efectiva posible, además de estar completamente a disposición de cualquier Parte interesada, bien sea Pública o Privada. Al mismo tiempo la presente política proporciona un marco para el establecimiento de objetivos del sistema

Así mismo y para dejar constancia de la Mejora del Sistema, la Alta Dirección de “Viñedos de Aldeanueva, S. Coop. “, establece, revisa y aprueba los Objetivos de Calidad, Seguridad, Legislación y Medio Ambiente adecuados, estableciendo las Metas adecuadas para lograrlos de forma eficaz, coherente con esta Política y que garanticen la Mejora Continua del Sistema adoptado.

Aprobado a 10 de mayo de 2021

La Dirección de “Viñedos de Aldeanueva S. Coop. “:

Evidencias

Documentos	Fch. ALTA
POLÍTICA	10-06-2021

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
ABEL TORRES SÁENZ	xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	DIRECTOR GENERAL	DIRECCIÓN
MERITXELL RUIZ JIMÉNEZ	xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	ASISTENTE RRHH Y DIRECCIÓN	DIRECCIÓN
ANA CARMEN BAROJA VILLOSLADA	xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx	LABORATORIO	TECNICO
DAVID RUIZ BERMEJO		OPERARIO BODEGA	TECNICO

Fecha de constitución de la Comisión Negociadora

Abel Torres Sáenz Meritxell Ruiz Jiménez David Ruiz Bermejo Ana Baroja Villoslada

20/05/2025

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 GENERAL	1		1
ASISTENTE RRHH Y DIRECCIÓN	1	1	

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

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

SI

Abel Torres Sáenz Meritxell Ruiz Jiménez David Ruiz Bermejo Ana Baroja Villoslada

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

SI

¿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?

SI

Se deberá incluir como evidencia los documentos que acrediten las iniciativas de formación en materia de igualdad a los miembros de la comisión.

Documentos	Fch. ALTA
------------	-----------

CURSO IGUALDAD

15-02-2022

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 organizaciones sindicales.

¿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

Acciones de información y sensibilización a la plantilla

Se realizará un tríptico con la información en materia de igualdad y se difundirá entre los empleados.

REGISTRO

Documentación necesaria

Solicitud de inscripción.

Texto original del plan de igualdad firmado por los componentes de la comisión negociadora o de la parte que formula la solicitud.

Actas de las distintas sesiones celebradas, incluyendo las referentes a las de constitución de la comisión negociadora y del plan de igualdad, con expresión de las partes que lo suscriban.

Hoja estadística del plan de igualdad

Seguimiento y evaluación

La fase de seguimiento y la evaluación considerada en el Plan de Igualdad de VIÑEDOS DE ALDEANUEVA, S. COOP. permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes ÁREAS de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento proporcionará al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

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.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

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

SI

Atribuciones de la comisión de seguimiento del plan

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

Realización de informes de seguimiento.

CANAL DE COMUNICACIÓN DE DENUNCIAS DE IGUALDAD

Los canales de comunicación habituales utilizados en la organización serán utilizados para informar a todas las personas trabajadoras de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de su finalidad y objetivos, así como de las acciones contempladas en el mismo.

Además, cualquier persona de la organización podrá comunicar cualquier sugerencia, consulta o denuncia en materia de igualdad a la empresa a través de la hoja de comunicaciones, implantada en la organización.

Todas las sugerencias, consultas o denuncias serán tratadas por la Comisión de Igualdad, bien en las reuniones comunes o través de reuniones extraordinarias segundo corresponda. En cualquiera caso, con una denuncia se convocará una reunión extraordinaria para establecer la sistemática a según el tipo de denuncia de la que se trate.

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 la comisión paritaria del convenio.

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

Durante el trabajo de recopilación de datos y tratamiento de los mismos se constata que el empleo femenino ha aumentado con respecto al anterior plan y representa un 26.57%. Ese

26.57% se localiza mayoritariamente en trabajos de oficina, los puestos en producción y elaboración son cubiertos mayoritariamente por hombres. Se ha introducido a una mujer en Embotellado. En cuanto a temas retributivos y de contratación no hay diferencia alguna retributiva la empresa se rige al convenio y las diferencias que puedan existir son fruto de la aplicación del complemento de antigüedad. La mayoría de la plantilla está indefinida y los contratos temporales se focalizan en la campaña de vendimia. La formación se recibe por igual hombres y mujeres y se realiza a demanda de los propios empleados siendo voluntaria. Cuando es obligatoria se realiza a todo el personal. En materia de conciliación son mayoritariamente las mujeres las que hacen uso de cambios de horario, excedencias, flexibilidad... En cuanto al acoso no se ha tenido constancia desde la realización del protocolo de ninguna incidencia.

Resultados de la Auditoría retributiva

Si analizamos el total de las retribuciones generales de la tabla de Promedios de los importes Equiparados nos encontramos que tenemos un 2% de brecha en favor de los hombres.

En la Escala 4 se aprecia una brecha del 31%. La diferencia viene dada por un cambio de convenio en 2013 que encuadró a ciertos puestos en un grupo profesional con salario base inferior al que tenía, creándose así un complemento excategoría profesional por la diferencia salarial.

Por otro lado, de manera generalizada se aprecian diferencias que vienen dadas del complemento de antigüedad.

El resto de diferencias no son significativas, se puede decir que el informe de brecha salarial es positivo habiendo diferencias un poco mayores conforme va ascendiendo la escala, pero tampoco son realistas porque las diferencias que se han apreciado son por el complemento de antigüedad o por que estando en la misma escala son puestos muy diferentes.

Objetivos generales

Informar en materia de igualdad a todo el personal, para dar a conocer la situación actual de la empresa.

Formar en materia de igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ a todo el personal.

Estudiar las nuevas contrataciones y discriminar positivamente a las mujeres si se da el caso.

Continuar con las políticas de facilitar al personal la conciliación de la vida laboral y familiar.

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:

CONTRATACIÓN

Estudiar las nuevas contrataciones y discriminar positivamente a las mujeres si se da el caso

FORMACIÓN PROFESIONAL

- Informar en materia de igualdad a todo el personal, para dar a conocer la situación actual de la empresa

- Formar en materia de igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ a todo el personal.

CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Continuar con la política de conciliación de la vida laboral y personal existente en la empresa.

Detalle de medidas

Formación profesional

Informar en materia de igualdad a todo el personal, para dar a conocer la situación actual de la empresa.

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Informar en materia de igualdad a todo el personal, para dar a conocer la situación actual de la empresa

DESCRIPCIÓN

Se elaborará un tríptico que recoja la situación actual de la empresa en materia de igualdad que será expuesto en los tableros de anuncios para información del personal.

INDICADORES

Se adjuntará una fotografía de su colocación y se adjuntará el tríptico.

Fecha límite:31/12/2025

Gestión de la diversidad e inclusión de las personas LGTBIQ+

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

Formación a todo el personal

DESCRIPCIÓN

Se formará a todo el personal sobre la Gestión de la diversidad e inclusión de las personas LGTBIQ+. Duración 2 horas. Metodología: e-learning

INDICADORES

adjuntar hoja contenido curso.

Fecha límite:31/12/2025

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

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
31/12/2025	En curso	Informar en materia de igualdad a todo el personal, para dar a conocer la situación actual de la empresa	Informar en materia de igualdad a todo el personal, para dar a conocer la situación actual de la empresa.	Formación profesional
31/12/2025	No iniciada	Formar a todo el personal sobre la Gestión de la diversidad e inclusión de las personas LGTBIQ+.	Formar en materia de igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+	Formación profesional