

PLAN DE IGUALDAD

RECUPERACIONES RIOJANAS, SA (a26033340)

Fecha: 13/12/2023

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

1. Contexto de la organización

Datos de la organización

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

Titularidad de la empresa

Privada

Tamaño de la organización

De 50 a 100 personas trabajadoras

Nombre o razón social

RECUPERACIONES RIOJANAS, SA

NIF

A26033340

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

4677

Códigos de los convenios de aplicación

El convenio colectivo de aplicación es Recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (código 99004345011982)

Estructura de la organización

Empresa privada constituida como Sociedad Anónima

Lugar de realización de actividades empresariales

Centro de trabajo sito en Logroño (La Rioja), Plgn Cantabria I, pab 3

Objeto social de la organización

Recuperación de Residuos

Naturaleza, escala y complejidad de actividades

Servicio integral que aborda desde el suministro de envases necesario para el almacenamiento, asesoramiento si fuese necesario para la minimización o reducción de los residuos hasta la realización de la documentación necesaria para cumplir con la legislación vigente.

Disponemos de gestión de residuos peligrosos RPP'S, residuos no peligrosos RPN, RAESS y desguace.

Miembros de la organización

Los miembros de la organizacion son el consejo de Administración, directivos y personas trabajadoras.



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 las personas participantes u organizaciones sindicales que respondieron en tiempo y forma

Ámbito territorial

El ámbito territorial esta limitado en la Comunidad Autonoma de La Rioja

Ámbito funcional

Empresa

Extensión

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

Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad

Para realizar el Plan de Igualdad de la empresa se cuenta con un servicio externo así como el personal de la empresa y representación sindical por parte de CCOO.

VIGENCIA DEL PLAN**Desde**

12/2023

Hasta

12/2027

VIGENCIA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA**Desde**

12/2023

Hasta

12/2027

FIRMA**Firma del plan de igualdad**

VIRGINIA ANTEQUERA DIAZ - PARTE EMPRESARIAL

JOSE MANUEL LOS ARCOS ROBLES - PARTE

EMPRESARIAL CARMEN GARRIDO RODRIGUEZ - PARTE

SOCIAL

JAVIER GARCIA CARLOS - PARTE SOCIAL

Compromiso y Liderazgo**Política empresarial y cultura organizacional**

Recuperaciones Riojanas SA, es una empresa familiar que durante varias generaciones se dedica al sector de la recuperación. Aunque ha crecido mucho en los últimos tiempos mantiene la filosofía de la pequeña empresa, reconociendo siempre la igualdad de generos y teniendo un gran compromiso con la igualdad de oportunidades, siendo para nosotros las personas la máxima prioridad. El individuo es el punto de partida de nuestros valores. La perdurabilidad está en el centro del desarrollo de nuestra empresa, lo que nos convierte en plenamente fiables para nuestros clientes, proveedores y empleados. Somos parte de la nuestra comunidad y de la sociedad en la que vivimos y por ello nuestras actividades están marcadas por la responsabilidad social.

Evidencias

INICIO COMPROMISO

08-03-2022

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
JOSE MANUEL LOS ARCOS ROBLES	XXXXXXXXXXXXXXX	ENCARGADO	PRODUCCION
JAVIER GARCIA CARLOS	XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXS	ORGANIZACION SINDICAL DEBIDAMENTE ACREDITADA	CCOO
CARMEN GARRIDO RODRIGUEZ	XXXXXXXXXXXXXXX	ORGANIZACION SINDICAL DEBIDAMENTE ACREDITADA	CCOO
VIRGINIA ANTEQUERA DIAZ	XXXXXXXXXXXXXXX	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ADMINISTRACION

Fecha de constitución de la Comisión

11/2023

REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Han negociado:

Las organizaciones sindicales debidamente acreditadas y legitimadas que respondieron a la convocatoria en tiempo y forma

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
ENCARGADO	1		1
ADMINISTRATIVO	1	1	0

Funciones asociadas a la comisión

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

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

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

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

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

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

Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Otros responsables principales que participan en el plan

CLMV ASESORIA INTEGRAL, SL

XXXXXXXXXXXXXX

ASESOR EXTERNO

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

SI

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

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

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. De consultoría

externa.

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

NO

Comunicación y registro

COMUNICACIÓN

Programa de comunicación al personal

Se ha informado a la totalidad de la plantilla de la empresa tanto de la intención de realizar el plan de igualdad como de su conclusión a través de los tableros de anuncios de la empresa.

Acciones de información y sensibilización a la plantilla

Se han dado información sobre la materia de igualdad entre hombres y mujeres a toda la plantilla.

Seguimiento y evaluación

Sistema de evaluación y seguimiento del plan

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

Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias

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

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

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

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

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

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

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

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

En la evaluación final se tendrá en cuenta:

- 1.- El grado de cumplimiento de objetivos
- 2.- El grado de consecución de resultados esperados.
- 3.- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- 4.- Las adaptaciones realizadas.
- 5.- El grado de consolidación de la igualdad de oportunidades en la empresa.

Calendario de seguimiento

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

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

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

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

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

SI

Atribuciones de la comisión de seguimiento del plan

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

Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

SISTEMA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

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

Ante los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.

2. Diagnóstico

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del plan de igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Para la elaboración del mismo, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- **Obtener información pormenorizada de las características de la organización** y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Identificar la existencia de posibles desigualdades**, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- **Promover cambios en la gestión** que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.

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

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

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

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros.

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

Conclusiones y objetivos

Conclusiones del diagnóstico

CONCLUSIONES PLANTILLA

Plantilla altamente masculinizada. Únicamente el 15 % de la plantilla es de personal femenino.

Con respecto a la edad, la mayor parte de la plantilla se sitúa en la franja de 46 a 55 años (38%), seguida de la franja de 36 a 45 años (32%) y de la de 56 a 65 años (18%), por lo que podemos considerar que estamos ante una plantilla madura y con previsibles responsabilidades de cuidado, tanto de descendientes como de ascendientes. Si consideramos que, de las 60 personas trabajadoras, 34 tienen edades comprendidas en la franja de 46 a 65 y 26 en la franja de 16 a 45 años por lo que en este aspecto consideramos que existe un equilibrio de plantilla.

En cuanto a la distribución por sexo, los hombres son mayoritarios en todas las franjas de edad, con porcentajes que superan el 60% en todas ellas. Si observamos los porcentajes de distribución dentro de cada sexo, tanto mujeres como hombres se concentran en la franja de 46 a 55 años, con un 33% y un 39% respectivamente, siendo además bastante similares la presencia en el resto de las franjas.

En lo relativo a la antigüedad de la plantilla, en términos absolutos, la distribución de la plantilla se concentra en la franja de más de 15 años (37%), seguida de la de menos de 5 años (32%), de la de 5 a 10 años (18%) y la de 11 a 15 años (13%). Esta distribución concentrada en la menor y mayor antigüedad puede ser indicio de que existe cierta garantía de relevo generacional.

El peso de los hombres frente al de las mujeres es muy superior en todas las franjas de edad, presentando porcentajes superiores al 80% en todas ellas. Esto concuerda con la masculinización de la empresa y del sector. Con respecto a la distribución dentro del propio sexo, el mayor porcentaje de mujeres se concentra en la franja de más de 15 años (44%) frente al 15% de los hombres, lo que nos indica que la estabilidad en el empleo es algo mayor que en el masculino, donde existe más rotación y posibilidad de contratación.

El tipo de contratación que predomina en la empresa es la indefinida (92%) y a jornada completa (98%). En cuanto a la representación por sexo, los hombres presentan porcentajes superiores al 80% en cuanto a las modalidades con mejores condiciones laborales (el 85% de indefinidas y el 86% de jornadas completas). De hecho, la única persona que soporta las condiciones laborales más desfavorables (parcialidad y eventualidad) es una mujer, la cual supone el 11% del total de empleadas y el 100% de la plantilla de RECIRSA.

En cuanto a la distribución de la plantilla por grupo profesional, conviene señalar que en RECIRSA no existe el grupo profesional del convenio correspondiente al Personal Técnico y Titulado (2), quedando la plantilla distribuida,

en términos absolutos, de la siguiente forma: el grupo profesional Producción es en el que mayor porcentaje de plantilla aglutina, con un 83%, seguido del de Administración (10%), del de Dirección (5%) y el de Personal Subalterno (2%).

Con respecto a la representación por sexo, nos encontramos con un grupo altamente masculinizado, correspondiente al Grupo de Producción, con un 98% de trabajadores, dos grupos feminizados, el de Administración y el de Subalterno, con porcentajes

de mujeres con respecto a hombres del 83% y del 100%, respectivamente. Conviene destacar que, en el grupo de Dirección, el más alto, nos encontramos con el porcentaje más equilibrado, con un 67% de mujeres frente al 33% de los hombres.

Si analizamos la distribución intragénero, observamos que mientras las mujeres se concentran en mayor proporción en el grupo de Administración (56% frente al 2% de hombres) y en el de Dirección (22% frente al 2% masculino); los hombres lo hacen mayoritariamente en el de producción, con un 96%.

Esta representatividad es un reflejo de los estereotipos de género persistentes en la sociedad, ya que los puestos administrativos y de limpieza (incluido en el grupo de personal subalterno) son inconscientemente relacionados con los roles tradicionales de la mujer. Del mismo modo, los puestos de producción se relacionan con el rol tradicional de hombres. Esta sobrerrepresentación masculina se corresponde también al grado de masculinización del sector y de la propia empresa.

Estos mismo datos y análisis son aplicables a la distribución de la plantilla por departamentos ya que en la empresa existe una correspondencia total entre grupo profesional y departamentos.

El análisis de los datos sobre la distribución de la plantilla por puestos de trabajo, también nos muestra la existencia de puestos altamente masculinizados y feminizados y, por tanto, de segregación horizontal, ya que no existe un solo puesto con una presencia equilibrada (60-40%). El único puesto en el que existe presencia de ambos sexos es el de Especialista, siendo este altamente masculinizado también con un 95% de hombres.

Con un 100% de representación de hombres con respecto a mujeres tenemos los puestos de gerente, comercial, carretilero especialista, peón, conductor de 1ª especialista, oficial, mecánico especialista, mecánico de mantenimiento, encargado y conductor especialista. De todos ellos, sólo cuatro están ocupados por una sola persona (gerente, comercial, peón y mecánico especialista), por lo que, en caso de no crearse una nueva vacante, no habría oportunidad de aplicar ninguna acción correctora.

El único puesto en el que existe presencia de ambos sexos es el de Especialista, siendo este altamente masculinizado también, con un 95% de hombres.

Los puestos con sobrerrepresentación femenina del 100% son: directora financiera, directora de calidad, auxiliares administrativas y limpiadora. De todas ellas, existiría la

posibilidad de aplicar alguna acción correctora en el de auxiliares administrativas, ya que en el resto de los puestos solo existe una persona.

En cuanto a la distribución intrasexos, las mujeres se concentran mayoritariamente en el puesto de auxiliares administrativas (56%), seguido por el de directoras financiera y de calidad, el de especialista y el de limpiadora (11% respectivamente). Este dato nos vuelve a mostrar la segregación por sexo y su correspondencia con los estereotipos y roles de género existentes en la sociedad. Con respecto a la presencia femenina en los puestos de más responsabilidad (dirección financiera y de calidad), tampoco nos sirve para descartar el techo de cristal, ya que el puesto de gerente, el de más alta responsabilidad, sigue estando ocupado por un hombre.

La distribución de los hombres dentro del total de trabajadores presenta una concentración más repartida, concentrándose en los puestos de especialistas (41%); conductor de 1ª especialista (22%), encargado, mecánico de mantenimiento y oficial (6%, respectivamente); carretillero especialista (4%); peón, gerente, mecánico especialista y comercial (2%), respectivamente.

En análisis de la distribución de la plantilla por grupo profesional de convenio y puesto nos lleva a ver cómo existen áreas altamente feminizadas o masculinizadas, con una clara segregación vertical dentro de las mismas y del organigrama general. El área de dirección, si bien está mayormente ocupada por mujeres (un 67%), el puesto superior lo ocupa un hombre. El mismo fenómeno lo podemos encontrar en Administración, donde el único hombre que está en este departamento ocupa un puesto superior que las cinco mujeres. Producción, por su parte, es un área muy masculinizada, donde habrá que adoptar medidas. Finalmente, el grupo de subalterno está ocupado únicamente por una mujer que ocupa el puesto de limpiadora.

Si hacemos el mismo análisis por nivel jerárquico y nivel de responsabilidad, nos encontramos como las mujeres, a excepción de las dos mujeres que se sitúan en el Nivel 5 (correspondiente con dirección), lo hacen en los niveles más bajos (Niveles 1 y

2). Por el contrario, encontramos representación masculina en todos los niveles a excepción del Nivel 1. Si comparamos esta distribución con las categorías según convenio, choca cómo si bien en el último supuesto las mujeres estaban distribuidas en todos los grupos profesionales, cuando hablamos de niveles de responsabilidad desaparecen en los niveles intermedios.

No existe sobre cualificación profesional, aunque podría advertirse en la categoría profesional de auxiliar de administración ya que existen dos personas trabajadoras en esta categoría con estudios superiores, pero no existe correspondencia entre su formación y sus puestos de trabajo actuales. Lo mismo sucede con una persona trabajadora con categoría de encargado/a, no tiene correspondencia su titulación con las labores realizadas dentro de la empresa.

Con respecto a las personas con discapacidad en la plantilla, 3 han estado dadas de alta durante el año 2021, lo que representa un 5% sobre el total de la plantilla. Este porcentaje es superior al mínimo del 2% que marca la Ley General de Discapacidad, en su artículo 42.1, en cuanto a la contratación de personas con discapacidad para plantillas superiores a 50.

De estas 3, 2 corresponden a trabajadores y 1 a trabajadoras, lo que supone un 67% de hombres frente a un 33% de mujeres. Estos porcentajes siguen marcando el carácter masculinizado de toda la plantilla.

Con respecto a la modalidad contractual, el 100% son eventuales y a tiempo completo (mod 430), por lo que no existirán diferencias en cuanto al sexo. Los puestos de trabajo que se cubren son Especialista, con una representación equilibrada de ambos sexos (50%/50%), y el de Peón/a, en el que el 100% son hombres. Es de destacar que la única mujer que ocupa el puesto de Especialista tiene discapacidad.

No se aprecian diferencias en el tipo de contratación, contando que el 88,89 % del personal femenino tiene contratos indefinidos, de las cuales una sola persona tiene un contrato de tiempo parcial.

Por último, la empresa desconoce que haya alguna trabajadora en situación de violencia de género, ya que hasta la fecha ninguna ha comunicado su condición de víctima. Tampoco se ha abordado este tema dentro de RECIRSA, ni como parte de su compromiso empresarial ni como área formativa o campaña de sensibilización.

En este sentido, esta sería un área de mejora a incluir en el plan de igualdad a través de la medida concreta y ya acordada de negociar un protocolo de mejoras de las medidas de protección integral a las víctimas de violencia de género.

No se ha procedido a analizar la representación legal de las personas trabajadoras puesto que no existe en la empresa.

CONCLUSIONES PROFESIONAL

CLASIFICACIÓN

Si bien es cierto que la clasificación profesional en la empresa se regula por el Convenio Colectivo de recuperación y reciclado

de residuos y materias primas secundarias, desde el plan de Igualdad se pretende revisar dicha clasificación profesional.

La infrarrepresentación femenina es evidente. Debido a la idiosincrasia del trabajo de la empresa se hace muy difícil conseguir personal femenino para desempeñar los trabajos en planta de reciclaje, así como de conductores y de mecánicos, no participando apenas las mujeres en los procesos de selección para estos puestos.

A pesar de que la empresa refiere priorizar en la contratación del sexo menos representado a igualdad de méritos y debido a las escasas vacantes nuevas que se dan en la empresa, resultaría más eficiente e impactante para corregir la infrarrepresentación femenina incluir este tipo de acción positiva en el área de formación y de promoción interna.

A partir de la aprobación del plan de Igualdad de la empresa y de acuerdo al sistema de seguimiento y evaluación que se acuerde, se informará a la comisión de igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamento, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

En cuanto a las condiciones laborales mayoritarias en RECIRSA son la contratación indefinida a tiempo completo (92%), el horario continuo (100%) y la ausencia del trabajo a turnos (0%), las cuales predominan en todos los departamentos sin presentar diferencias significativas por sexo.

CONCLUSIONES DE SELECCIÓN

Hasta el momento y durante el periodo analizado, los procesos de selección se han hecho de forma interna en la empresa, sin precisar de la ayuda de empresas de contratación externa más allá de las ofertas publicadas a través del Servicio Público de Empleo, que se ha utilizado en muy pocas ocasiones correspondiendo con las tres ofertas de empleo publicadas para cubrir una plaza para personas con discapacidad. Durante estos tres procesos, se contrató a una mujer y dos hombres, continuando uno de ellos en la empresa.

Hasta la fecha, los sistemas de reclutamiento de la empresa, y dadas las características de la misma, se han considerado adecuados y útiles, puesto que en RECIRSA se ha dado un buen resultado con las personas reclutadas, lo que se puede comprobar con la antigüedad de la plantilla y su estabilidad en la empresa. El 99% de las contrataciones que se realizan son con personas conocidas dentro del entorno, cubriendo las necesidades que surgen en cada momento de esa forma, sin precisar, hasta la fecha, de acudir a otros medios. No obstante, este sistema dificulta la entrada de mujeres a la empresa y perpetúa la masculinización del sector y la división sexual del trabajo; quedando patente al comprobar que únicamente se presentan curriculums de hombres en la empresa.

No obstante, se ha constatado en el diagnóstico que dichos procesos no están sistematizados y, por tanto, tampoco existen formularios de solicitud de empleo. Las personas encargadas de los procesos de selección están en proceso de formarse en materia de igualdad de trato y oportunidades durante en proceso de elaboración del Plan de Igualdad, habiéndose formado hasta la fecha únicamente el personal de oficina, por lo que dentro de este Plan se velará porque la formación llegue a todas las personas implicadas.

**CONCLUSIONES
CONTRATACIÓN**

DE

Existe una gran estabilidad en la empresa. Se han realizado muy pocas contrataciones, uno de los contratos temporales se transformó en indefinido. Ha sido un año de transición debido a la pandemia Covid-19. En estos momentos no se prevén necesidades de nuevas contrataciones. Si bien, las nuevas incorporaciones mantienen la segregación horizontal propia tanto del sector como de los puestos a ocupar dentro de la empresa.

No existen diferencias entre los tipos de finalización de la relación laboral entre sexos, siendo la única baja de una trabajadora de sexo femenino voluntaria, no estando esta baja ligada al sexo sino al encuentro de otro tipo de trabajo más afín a sus gustos; no obstante, esto puede indicar una reproducción de sesgos inconscientes de género.

Los hombres y las mujeres tienen la misma estabilidad dentro de la empresa, siendo el porcentaje de contratos indefinidos muy alto. Pero en lo que respecta a la contratación: todas las incorporaciones son contrataciones eventuales (430 y 402), por lo que las oportunidades de acceso a vacantes indefinidas son inexistentes.

El reducido número de incorporaciones y ceses no permite establecer un patrón en relación con el sexo. No obstante, será algo a lo que prestar atención durante el transcurso del Plan de Igualdad por si pudiera existir algún patrón en estos movimientos de personal.

CONCLUSIONES FORMACIÓN

En líneas generales, se ha detectado que el sistema de recogida de datos referidos al área de formación no permite un correcto análisis con perspectiva de género, necesarios para realizar el diagnóstico y el seguimiento y evaluación del futuro plan. Por ello, todo lo relativo a la gestión empresarial será un área de actuación dentro de este plan.

Asimismo, los canales de comunicación utilizados (tablón de anuncios y comunicación de la persona responsable superior) no aseguran que esta información llegue de forma fehaciente a toda la plantilla; sin tener en cuenta las características propias de las personas que se encuentran fuera de la empresa por suspensión del contrato por nacimiento, excedencia, violencia de género, IT, etcétera, siendo ésta un área a abordar dentro del Plan de Igualdad.

Del mismo modo, se aprovechará el Plan de Igualdad para revisar todo el sistema formativo puesto que tampoco existen formularios estandarizados de solicitud.

En cuanto a la formación en materia de igualdad, durante el transcurso de la elaboración del Plan, se ha impartido formación al personal de oficina, así como una pequeña charla a toda la plantilla. No obstante, es necesario ampliar esta formación tanto a toda la plantilla, como a otras materias como pueden ser los procesos de selección con perspectiva de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo, violencia de género, etcétera.

CONCLUSIONES PROMOCIÓN DE

Hasta la fecha en RECIRSA las promociones que se han realizado han sido por promociones libres, puesto que no tienen un sistema que lo regule. Con este plan de igualdad se pretende trabajar en este punto para que se regule y no cree

discriminación a la hora de realizar las promociones

Los criterios y canales de información utilizados (tablón de anuncios, y de forma verbal por parte de los responsables de la empresa y de los departamentos) permiten una difusión por igual a toda la plantilla, dándoles a conocer tanto el puesto objeto de promoción como la formación, los conocimientos o cualquier otro requisito para poder optar al mismo, los requisitos de acceso no incluye ningún elemento que incida de manera desigual entre los trabajadores como pueda ser movilidad geográfica, disponibilidad para viajar, etc.

En la promoción incide la formación adecuada al puesto y también a la capacidad de las personas trabajadoras para adaptarse al nuevo puesto, la antigüedad de los y las candidatas en la empresa no tienen relevancia.

En el acceso a los puestos de responsabilidad no afectan las necesidades de conciliación por lo que no existen diferencias entre hombres y mujeres.

No hay un sistema de promoción establecido, si existe más de un candidato/a para el puesto que se desea cubrir y todos reúnen los requisitos mínimos exigidos es la dirección de la empresa la que tiene la última decisión, basándose en el buen hacer profesional de cada uno de los candidatos/as.

La falta de un procedimiento objetivo, transparente y que garantice la igualdad de oportunidades y de trato nos vuelve a mostrar que la cultura y la gestión empresarial es un área de mejora dentro del plan de igualdad.

En el último ejercicio no se ha realizado ninguna promoción, ha sido un año difícil a causa de la pandemia Covid-19 y además en la actualidad la plantilla está muy estabilizada.

El problema principal de la empresa es obtener candidaturas del sexo femenino para los puestos ofertados.

El problema de las escasas oportunidades de promoción en RECIRSA se basa en la naturaleza y actividad de la empresa, así como los perfiles que se emplean. Al ser una empresa altamente masculinizada sin mujeres en los puestos de producción, éstas difícilmente van a tener oportunidades de promoción.

CONCLUSIONES CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo son buenas, se observa poca siniestralidad, aunque ha habido 6 accidentes laborales, lo que supone un 10% respecta a la totalidad de la plantilla de la empresa, han sido todos de carácter leve, superando en un único caso los 10 días de incapacidad laboral. Todos ellos han sido de sexo masculino.

Respecto a las Incapacidades por enfermedad común ha habido 18 casos, siendo la mayoría derivados de la pandemia

COVID-

19

No existe modalidad de teletrabajo por lo que no contemplamos la desconexión digital ya que no se prevé que dicha

modalidad se implante dentro de la empresa.

La jornada de trabajo se realiza de manera continua en horario de mañana, anteriormente existía el horario partido, pero la

empresa debido a la pandemia COVID-19 y de acuerdo con la totalidad de la plantilla implantó la jornada continua para evitar tantos desplazamientos. Pasado el periodo crítico de la pandemia y debido a la mejora que suponía para todas las personas trabajadoras, este horario se dejó implantado.

El sistema de remuneración se basa en el convenio colectivo de aplicación, pero todo el personal tiene una retribución mayor por decisión empresarial. El sistema de incentivos lo establece la dirección en función de la valía personal de cada trabajador/a. Sería conveniente que este estuviera sistematizado.

En el ejercicio 2021, ha habido 5 extinciones de contratos, cuatro corresponden a hombres y 1 a mujeres, los hombres han causado baja por fin de contrato, en periodo de prueba, por jubilación y el último por despido improcedente. Respecto a la mujer ha sido una baja voluntaria.

Se dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, realizado por un servicio de prevención externo, y actualmente no tiene asumida la perspectiva de género. Dicho servicio de prevención actualmente está trabajando en este aspecto para asumir la perspectiva de género de forma explícita y real. Será una de las medidas que se incluyan en el Plan de Igualdad.

La empresa no ha tenido nunca ningún caso de víctimas de violencia por lo que no se han tomado medidas especiales al respecto. La empresa se quiere implicar en este tema. Por lo cual realizara un protocolo de violencia de género, en el que se incluya un espacio seguro.

CONCLUSIONES DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

RECIRSA no cuenta con un registro sobre solicitud y disfrute de los permisos de conciliación, con reducción de jornada, los permisos por defunción, pruebas médicas, etc., que se hayan disfrutado. Si es cierto que a pesar de no tener un registro regulado si se conceden los permisos, los cuales se pactan con la empresa entre la persona trabajadora y la empresa.

La empresa no pone ningún impedimento para que las personas trabajadoras se acojan a medidas en materia de conciliación.

A pesar de que la empresa manifiesta una total confianza y buena disposición para favorecer estos derechos, deberían recogerse todas estas buenas prácticas y sistematizarse para ponerlas en conocimiento y al alcance de toda la plantilla. Se trata de que toda la plantilla tenga acceso a todos estos derechos y evitar decisiones discrecionales. Esta sería otra área de actuación a incluir en el plan.

Todo el personal trabaja en un único turno de mañanas, no existiendo alargamientos de jornada, si en algún momento llegara a producirse esta situación la empresa les compensaría con tiempo libre.

Todo el personal conoce la disposición de dirección de la empresa para intentar solucionar todos los problemas que pueden surgir en materia de conciliación por lo que si existe alguna necesidad se estudia personalmente con el fin de solventarla de la mejor manera posible.

Algunos de nuestros/as trabajadores/as deben ausentarse de su puesto de trabajo para poder llevar a sus hijos a los centros escolares, ese tiempo no se recupera, es un código recíproco, no se valora el tiempo sino la acción.

Gran parte de nuestra plantilla está compuesta por personas trabajadoras oriundas de otros países por lo que suelen solicitar

la acumulación de vacaciones de varios años para poder viajar durante más tiempo, no poniendo la empresa ningún impedimento para ello.

Ante situaciones que surgen como fallecimientos, hospitalizaciones, citas médicas de familiares etc., no se tienen en cuenta los días de ausencia que marca la ley sino la situación personal de cada persona trabajadora, adaptando horarios, días de libranza, etc.

CONCLUSIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La empresa dispone de un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que ha sido consensuado por la comisión negociadora del Plan de Igualdad y se ha dado a conocer a la totalidad de la plantilla de Recuperaciones Riojanas, S.A.

No obstante, quedan todavía materias pendientes como la creación de un registro estadístico de este tipo de casos, así como la sensibilización y formación a toda la plantilla, incluidos puestos directivos, en esta materia

Resultados de la Auditoría retributiva

Las auditoría retributiva de la empresa no señala diferencias significativas por razón de sexo

Según establece la normativa la auditoría retributiva elaborada por la empresa tendrá la misma vigencia que la de su Plan de Igualdad

Para el análisis de las diferencias salariales con una perspectiva de género, la institución cuenta con un registro retributivo de acuerdo al artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores y al RD 902/2020 con los valores promedio (en media y en mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por puestos de igual valor.

El registro elaborado considera a toda la plantilla de la empresa que ha recibido remuneración en algún momento del periodo de referencia.

De acuerdo a la normativa legal vigente, Recuperaciones Riojanas, SA, ha considerado la remuneración realmente percibida por sus personas trabajadoras durante el periodo de referencia.

El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las de otro en, al menos un 25%.

La existencia de una diferencia salarial no significa directamente la existencia de discriminación por razón de género, ya que debe tenerse en cuenta la situación contractual de las personas trabajadoras.

En base a lo anterior, Recuperaciones Riojanas, SA ha elaborado los registros salariales en media y mediana con los importes equiparados, teniendo en cuenta las retribuciones anualizadas a jornada completa.

En todo caso no se observan diferencias salariales superiores al 25%

En consecuencia Recuperaciones Riojanas, SA estaría dando cumplimiento al artículo 28.3 del E.T

Como resultado del diagnóstico retributivo realizado, Recuperaciones Riojanas, SA, establecerá un plan de actuación para la corrección y prevención de las diferencias retributivas siendo el departamento de administración el responsable de su implantación y seguimiento, informando anualmente a la Comisión de seguimiento

Objetivos generales

Impartición de cursos en materia de género e igualdad a toda la plantilla de la empresa. Aumentar la contratación del sexo menos representativo en igualdad de condiciones. Utilizar un lenguaje inclusivo en toda la documentación escrita de la empresa.

Adaptar el plan de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género.

3. Objetivos y medidas

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

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

SELECCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

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

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

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

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción

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

FORMACIÓN PROFESIONAL

Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso

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

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

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

RETRIBUCIÓN

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

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

CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

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

- Crear y difundir una guía con todos los permisos de conciliación de la vida personal y familiar de los que dispone la empresa, facilitando y promoviendo el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Se creará un registro que se facilitará a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, desagregado por sexo y puesto de trabajo. En este registro se dispondrá de los permisos solicitados y disfrutados
- Hasta 22 horas anuales para acudir a consulta médica ya sea pública o privada, tanto propio como para acompañamiento (ascendientes de primer grado, cónyuge, pareja de hecho e hijos/as)
- Ampliación del permiso para acudir a las técnicas de preparación al parto del otro progenitor.

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

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

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

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

Evitar riesgos para la salud de las mujeres

- Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género. Se prestará especial atención a

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

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

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

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Difusión del Plan de Igualdad entre la totalidad de la plantilla

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

LENGUAJE Y COMUNICACION NO SEXISTA

Uso de comunicación verbal, escrita y visual no sexista

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

VIOLENCIA DE GÉNERO

Difundir el Protocolo de Violencia de Género

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

Detalle de medidas

Selección

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

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

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

DESCRIPCIÓN

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

Responsable: RRHH.

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

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

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

RECURSOS

Servicio de colaboración externo para la implantación del Plan de IgualdadDepartamento administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

MEDIDA

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

DESCRIPCIÓN

Se dispondrá de una base de datos con todo el proceso de selección desagregado por sexo sobre cada proceso de selección que contenga: N° de vacantes, N° de candidatos/as, CVs seleccionados, N° de entrevistas por sexo y resultado de cada proceso.

Responsable: RRHH

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

INDICADORES

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

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

Selección

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

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

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

DESCRIPCIÓN

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

Responsable: RRHH

INDICADORES

Control y seguimiento de las ofertas de empleo ofertadas.

RECURSOS

Departamento RRHH

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

Selección

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

Medidas asociadas (3)

MEDIDA

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

DESCRIPCIÓN

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

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

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

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

RECURSOS

Departamento RRHH y administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

MEDIDA

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

DESCRIPCIÓN

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

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

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

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

RECURSOS

Departamento administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

MEDIDA

Criterios en procesos de reclutamiento y selección-Infrarrepresentación femenina

DESCRIPCIÓN

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

Responsable: RRHH

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

INDICADORES

- Informe anual con la distribución de la plantilla por sexo, puesto y nivel jerárquico.
- nº de veces que se ha utilizado la medida

RECURSOS

Departamento administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

Clasificación profesional

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

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

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

DESCRIPCIÓN

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

Responsable: RRHH y responsable del departamento.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

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

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

MEDIDA

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

DESCRIPCIÓN

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

Destinatarios: Representantes legales de las personas trabajadoras.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

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

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

Promoción profesional

Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

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

DESCRIPCIÓN

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

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

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

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

MEDID**A**

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

DESCRIPCIÓN

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

Destinatarios: Personal acogido a medidas de conciliación familiar.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

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

RECURSOS

Departamento de
administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

Formación profesional

Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH y personal encargado de la selección en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género. Mínimo 12 horas anuales

DESCRIPCIÓN

Con el fin de que toda la plantilla esté formada en igualdad, se procurará que en todos los cursos formativos que se impartan haya un módulo específico sobre igualdad de oportunidades y acoso sexual y/o por razón de sexo. **Responsable:** RRHH - Formación.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

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

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

MEDIDA

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

DESCRIPCIÓN

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

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: la totalidad de la plantilla

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Evidencias vinculadas al número de participantes, tipo de formación (presencial, online), horario de impartición, número de horas y criterios de selección.
- Contenido de los cursos y cualificación del equipo de formación

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

Formación profesional

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

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

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

DESCRIPCIÓN

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

Responsable: RRHH

INDICADORES

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

RECURSOS

Departamento de administración y RRHH

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

Retribución

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

Medidas asociadas (2)

MEDID**A**

Realizar anualmente el registro retributivo conforme dicta RD 902/2020

DESCRIPCIÓN

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

Responsable:

RRHH.

Destinatarios:

Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

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

RECURSOS

Departamento de administracion

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 30-06-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:** 31-07-2024

MEDIDA

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

DESCRIPCIÓN

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

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

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

RECURSOS

Departamento de administracion

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

Condiciones de trabajo y Conciliación

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

Medidas asociadas (4)

MEDIDA

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

DESCRIPCIÓN

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

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

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

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

MEDIDA

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

DESCRIPCIÓN

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

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Informes enviados a la Comisión con acuse de recibo.

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

MEDIDA

Ampliación del permiso para acudir a las técnicas de preparación al parto del otro progenitor.

DESCRIPCIÓN

Se ampliará el permiso para acudir a las técnicas de preparación al parto del otro progenitor.

Responsable: Dirección empresa

Destinatarios: Toda la plantilla de la empresa.

INDICADORES

- Implementación de la medida.
- Seguimiento de las solicitudes presentadas, y registro de las horas solicitadas

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

MEDIDA

Hasta 22 horas anuales para acudir a consulta médica ya sea pública o privada, tanto propio como para acompañamiento (ascendientes de primer grado, cónyuge, pareja de hecho e hijos/as)

DESCRIPCIÓN

Se amplía hasta 22 horas anuales los permisos para consultas médicas.

Responsable: Dirección Empresa

Destinatario: La totalidad de la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- Registro de horas solicitadas
- comprobación de la difusión de la medida a toda la plantilla

RECURSOS

Departamento RRHH

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

Condiciones de trabajo y Conciliación

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

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

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

DESCRIPCIÓN

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

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

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

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

MEDIDA**A**

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

DESCRIPCIÓN

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

Responsable:

RRHH.

Destinatarios:

Toda la

plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

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

RECURSOS

Departamento de
administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

Condiciones de trabajo y Conciliación**Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales**

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

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

DESCRIPCIÓN

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

Responsable: Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatarios: Toda la plantilla - Comisión de seguimiento.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

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

RECURSOS

Departamento de administración y servicio de prevención de riesgos laborales

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

MEDIDA

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

DESCRIPCIÓN

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

Responsable: RRHH

Destinatarios: La totalidad de la plantilla.

INDICADORES

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

RECURSOS

Departamento RRHH

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

Condiciones de trabajo y Conciliación

Evitar riesgos para la salud de las mujeres

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

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

DESCRIPCIÓN

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

Responsable: Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

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

RECURSOS

Departamento de administración y servicio de prevención de riesgos laborales

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

MEDIDA

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

DESCRIPCIÓN

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

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

Responsable: RRHH y Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatarios: Trabajadoras embarazadas y en período de lactancia.

PRIORIDAD

Media

INDICADORES

- N° de medidas y acciones implementadas y evaluación de su incidencia.

RECURSOS

Departamento de administración y servicio de prevención de riesgos laborales

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

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

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

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

DESCRIPCIÓN

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

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

PRIORIDAD

Alta

INDICADORES

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

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

MEDIDA

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

DESCRIPCIÓN

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

Responsable: Dirección de la empresa.

Destinatarios: Toda la plantilla de la empresa.

INDICADORES

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

RECURSOS

Departamento RRHH

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 25-11-2024 **Fecha seguimiento y evaluación:** 31-01-2025

Compromiso de la empresa con la igualdad entre hombres y mujeres

Difusion del Plan de Igualda entre la totalidad de la plantilla

Medidas asociadas (3)

MEDIDA

Difusión del plan de igualdad entre la totalidad de la plantilla

DESCRIPCIÓN

El Plan de Igualdad se difundirá por los canales habituales de comunicación de la empresa. Se informará a la plantilla de las medidas ejecutadas.

Se habilitará un buzón de sugerencias.

INDICADORES

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

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Fecha implantación: 31-12-2023 **Fecha seguimiento y evaluación:** 13-12-2023

MEDIDA

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

DESCRIPCIÓN

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

Responsable: Dirección de la empresa

Destinatarios: Toda la plantilla

INDICADORES

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

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

MEDIDA

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

DESCRIPCIÓN

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

Responsable: Dirección de la empresa.

Destinatarios: Toda la plantilla de la empresa.

INDICADORES

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

RECURSOS

Departamento administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

Lenguaje y comunicación no sexista

Uso de comunicación verbal, escrita y visual no sexista

Medidas asociadas (1)

MEDIDA

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

DESCRIPCIÓN

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

Responsable: RRHH

Destinatarios: Cualquier persona que participe en los procesos de selección y promoción

INDICADORES

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

RECURSOS

Departamento de administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

Violencia de Género

Difundir el Protocolo de Violencia de Género

Medidas asociadas (2)

MEDIDA

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

DESCRIPCIÓN

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

Responsable: RRHH

Destinatario: La totalidad de la plantilla de la empresa.

INDICADORES

- Adhesión al proyecto Espacio Seguro
- Número de difusiones realizadas
- Medios por los que se ha realizado la difusión

RECURSOS

Departamento de administración y RRHH

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

MEDIDA

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

DESCRIPCIÓN

Se convenios de colaboracion con entidades que trabajen con víctimas de violencia de género par aporcurar su reinserción en el mercado laboral

Responsable: Dirección de la empresa

Destinatarios: RRHH

INDICADORES

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

RECURSOS

Departamento administración

IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

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

Alta	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	Completada	Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla, incluyendo la información del canal de denuncia de dicho protocolo.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	En curso	Crear y difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación. Se incluirá, entre otras cosas:I.- Personal encargado, procurando la paridad entre sexos.II.- Modelo de entrevistaIII.- Pruebas a realizar o baremaciónIV.- Lenguaje inclusivo y no sexista.	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal	Selección
	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Disponer de datos desagregados por sexo en todo el procedimiento de selección de forma que permita hacer un seguimiento desde el momento del reclutamiento hasta la incorporación final de la presencia de hombres y mujeres del proceso	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal	Selección
	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Ampliación del permiso para acudir a las técnicas de preparación al parto del otro progenitor.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Criterios en procesos de reclutamiento y selección-Infrarrepresentación femenina	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Infrarrepresentación femenina. Incluir explícitamente en la oferta de empleo mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura a puestos y ocupaciones masculinizadas.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	En curso	Poner a disposición del personal la ropa de trabajo y EPIS requerida para los distintos puestos, adaptada para hombres y mujeres	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales	Condiciones de trabajo y Conciliación
	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Crear un buzón de sugerencias para recoger consultar/sugerencias y/o denuncias sobre temas de igualdad de oportunidades.	Difusión del Plan de Igualdad entre la totalidad de la plantilla	Compromiso de la empresa con la igualdad entre hombres y mujeres

	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Creación de un canal de comunicación en la empresa., asegurándose que este canal llega a toda la plantilla.	Difusión del Plan de Igualdad entre la totalidad de la plantilla	Compromiso de la empresa con la igualdad entre hombres y mujeres
	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, vacantes internas y externas, comunicaciones....) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género. Asimismo, se evitará establecer diferenciaciones entre las personas a tiempo completo y tiempo parcial	Uso de comunicación verbal, escrita y visual no sexista	Lenguaje y comunicación no sexista
	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	En curso	Elaborar y difundir entre la plantilla un protocolo de acción frente a la violencia de género. En dicho protocolo se recogerán los derechos laborales de las víctimas de violencia de género, mejorando al menos dos, y teniendo uno de ellos carácter económico.	Difundir el Protocolo de Violencia de Género	Violencia de Género
	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Registro de formación realizada en la empresa desagregada por sexo, incluyendo el tipo de formación y las horas realizadas por la plantilla, dividida por tipo de formación (materia y obligatoriedad), modalidad, horario (dentro o fuera) y departamento o puesto de trabajo.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Ofertar las vacantes en medios externos, publicitándolas en páginas web, empresas de selección de personal, etc. Para evitar la entrada de CV que inciten a la segregación vertical y horizontal. Fomentar la contratación de personal cualificado	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Establecer colaboraciones con centros educativos y autoescuelas para publicitar ofertas de trabajo dirigidas a mujeres para ocupar puestos mayoritariamente masculinizados y crear una bolsa de trabajo con las aspirantes. Dar preferencia de acceso a la empresa al sexo menos representado ante igualdad de méritos.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa. Se realizarán mínimo 6 horas anuales.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor, asegurando asimismo una redacción inclusiva y libre de estereotipos.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional

Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional, categoría profesional y edad.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	En curso	Establecer un procedimiento de promoción con criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género. Se prestará especial atención a riesgos musculoesqueléticos, exposición a químicos, psicosociales, biológicos, ergonómicos.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	En curso	Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de familiares..	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	En curso	Establecer una política de reuniones donde se recojan:- Su realización dentro del horario laboral.- No realización de reuniones a última hora para evitar alargamientos de jornada.- Posibilidad de realización con medios telemáticos para evitar desplazamientos.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Hasta 22 horas anuales para acudir a consulta médica ya sea pública o privada, tanto propio como para acompañamiento (ascendientes de primer grado, cónyuge, pareja de hecho e hijos/as)	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	En curso	Crear y difundir una guía con todos los permisos de conciliación de la vida personal y familiar de los que dispone la empresa, facilitando y promoviendo el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación

Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	En curso	Informar a la Comisión de seguimiento periódicamente de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales. Asimismo, se realizará un seguimiento de la brecha salarial, corrigiendo las posibles discriminaciones que se pudieran detectar.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	En curso	Se creará un registro que se facilitará a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, desagregado por sexo y puesto de trabajo. En este registro se dispondrá de los permisos solicitados y disfrutados	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	En curso	Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH y personal encargado de la selección en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género. Minimo 12 horas anuales	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
Media	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	En curso	Compromiso de la empresa para incentivar la promoción de las personas trabajadoras que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
	Implantación: 31-12-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Firmar convenios de colaboración con entidades que trabajen con víctimas de violencia de género para procurar su reinserción en el mercado laboral.	Difundir el Protocolo de Violencia de Género	Violencia de Género
	Implantación: 25-11-2024 Seguimiento y evaluación: 31-01-2025	No iniciada	Realizar campañas de sensibilización en materia de de acoso sexual y acoso por razón de sexo como mínimo, coincidiendo con el 25N de cada año	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
Media	Implantación: 30-06-2024 Seguimiento y evaluación: 31-07-2024	En curso	Realizar anualmente el registro retributivo conforme dicta RD 902/2020	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
	Implantación: 31-12-2023 Seguimiento y evaluación: 13-12-2023	No iniciada	Difusión del plan de igualdad entre la totalidad de la plantilla	Difusión del Plan de Igualdad entre la totalidad de la plantilla	Compromiso de la empresa con la igualdad entre hombres y mujeres