

PLAN DE IGUALDAD – Sapje S.L.

1.- INTRODUCCIÓN

1.1. LA EMPRESA - SAPJE S.L.

El actual Grupo SAPJE comenzó con la pequeña empresa familiar SAPJE, S.L., creada en 1972 en Logroño por los hermanos Santiago, Jesús y Pedro Ferrer Ruiz, de la empresa Fontanería Ferrer, dedicada a la instalación y reparación de elementos de fontanería. En los años 80, los hermanos Ferrer diversificaron la actividad de fontanería a otros negocios, como fueron dos salas de recreativos (Recreativos Ferrer) y Saneamientos.

En 1984 los hermanos Ferrer decidieron centrar sus esfuerzos en el saneamiento y crearon la sociedad SAPJE, S.A., en la sede situada en la calle Gonzalo de Berceo de Logroño. Un año después, en 1985, Santiago vende sus participaciones a los hermanos y abandona la Sociedad.

En 1992 SAPJE S.A. se transforma en una SL. y en 1995 se traslada a las instalaciones actuales en calle Arquitectos Álamo y Cevallos de Logroño.

En 1996 se incorporan a la empresa Pedro Ferrer Muro y Jesús Ferrer Casas y en 1997 lo hace Diego Ferrer Muro, una vez finalizados sus estudios de Empresariales, realizando funciones de Administración y control financiero.

En 1998, los socios deciden ampliar las actividades de SAPJE S.L. a una nueva línea para la venta a mayor y menor de prendas, aparatos, vehículos y artículos para el deporte, así como su reparación y mantenimiento, bajo la marca Deportes Ferrer, asignando la responsabilidad comercial a Pedro Ferrer Muro y la de compras a Jesús Ferrer Casas. En 2002 Diego Ferrer Muro comienza a ejercer las responsabilidades de la Dirección General del Grupo y un año más tarde, en 2003, se incorpora a la empresa su hermano Miguel Ferrer Muro, una vez finalizados sus estudios de Ingeniería Industrial, realizando diferentes funciones en el área de proyectos de instalación, montaje y mantenimiento de SAPJE. En 2005 se produce la ruptura societaria entre Jesús y Pedro, la cual se materializa con la salida de Jesús Ferrer Ruiz de la empresa y la venta de las participaciones de Jesús Ferrer Ruiz a su hermano Pedro Ferrer Ruiz.

A raíz de esta ruptura, el grupo se configura respecto a los órganos de gobierno en un Consejo de Administración, en el que Pedro Ferrer Ruiz es nombrado Presidente, Diego Ferrer Muro, Secretario; y, respecto a la organización, se inicia el proceso de relevo de Pedro Ferrer Ruiz en la gestión de la Sociedad, confirmando la Dirección General del Grupo en Diego Ferrer Muro, la Dirección General de Deportes en Pedro Ferrer.

Muro y la Dirección General de SAPJE Energía (Instalaciones, Mantenimiento, Energía, Consultoría, I+D+i) en Miguel Ferrer Muro. En 2006, Diego Ferrer Muro es nombrado Consejero Delegado del Grupo SAPJE S.L.

En la actualidad, SAPJE S.L. está en pleno desarrollo de su Plan Estratégico orientado a la diversificación mediante la innovación, cuya realización ha comenzado a dar sus primeros frutos transformando y consolidando el tradicional negocio de fontanería, calefacción y gas, en una empresa líder del Sector de Instalaciones en España, para el desarrollo de todo tipo de instalaciones de climatización, contra incendios y fontanería y ampliando su actividad a ofrecer productos y servicios integrales de captación y aplicación de energía, mediante un esfuerzo continuado e importante en I+D+i, creando en el 2008 el primer laboratorio español, ENERTERRA, dedicado a la energía geotérmica y su compatibilidad con el resto de energías, como una apuesta de varios años por la calidad y búsqueda de soluciones de eficiencia energética basada en las energías renovables.

Asimismo, en el área de deportes se ha producido una importante modernización de sus servicios, incorporando nuevos sistemas ventas on-line, potenciando la organización de Eventos deportivos.

Finalmente, SAPJE S.L. ha incorporado bajo el Área de Servicios, soluciones de construcción, mantenimiento, explotación, etc., de cualquier tipo de instalaciones, deportivas, sociales y de ocio en general.

El resultado del despliegue de estas estrategias ha transformado a SAPJE S.L. en un grupo empresarial consolidado, líder en sus actividades tradicionales y deportivas, y en un referente de vanguardia tecnológica e I+D+i a nivel nacional en el desarrollo de productos y servicios a medida de las necesidades mediante la aplicación de soluciones de eficiencia energética basadas en energías renovables.

1.2. MARCO JURÍDICO DE LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

El objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el presente Plan de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres de Sapje, S.L., se enmarcan en documentos de alcance internacional como:

- ♣ Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades

familiares de 1981; Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000; Convenio sobre la violencia y el acoso del año 2019.

- ♣ La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979.

- ♣ Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.

- ♣ La IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres celebrada en Beijing (China) en el año 1995. ♣ Agenda 2030 de Naciones Unidas que establece entre sus Objetivos de Desarrollo Sostenible la Igualdad de género (objetivo 5) y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (objetivo 8.5).

En el ámbito de la Unión Europea, especialmente se tuvo en cuenta la normativa, objetivos y recomendaciones contenidas en:

- ♣ Tratados de Ámsterdam de 1997 y de Lisboa de 2007.

- ♣ Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo.

- ♣ Recomendación del Comité de Ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del Estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.

- ♣ Directiva 2002/73 del Parlamento Europeo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, formación, promoción profesional y en las condiciones de trabajo.

- ♣ Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- ♣ Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.

- ♣ Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.

- ♣ Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

- ♣ Recomendación del Comité de ministros sobre la protección de las mujeres contra la violencia.

- ♣ Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres, como la Estrategia Europea para la Igualdad de género 2020 -2025.

Por último, en el ámbito del Estado Español, además de la propia Constitución Española, especialmente los artículos 14 y 9.2, cabe destacar como marcos de referencia:

- ♣ Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- ♣ Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- ♣ Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- ♣ Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- ♣ Resolución de 19 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito.
- ♣ Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad
- ♣ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- ♣ El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- ♣ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- ♣ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- ♣ Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Cualquier otra regulación legal y reglamentaria que sea directa o indirectamente de aplicación a las materias contempladas en el presente Plan de Igualdad, especialmente el Convenio Colectivo de Cooperativas de Crédito vigente en cada momento y los acuerdos vigentes que existan o puedan existir en el futuro entre Sapje, S.L. y la representación de las personas trabajadoras (sindicatos, comités de empresa, etc.) sobre esta materia.

Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores/as, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón

de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el plan estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la empresa.

1.3. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

En el presente plan de igualdad, SAPJE S.L. reitera su compromiso con la promoción y el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo. Asimismo, SAPJE S.L. asume la importancia de impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de su organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la política corporativa y de recursos humanos de la mercantil y elemento esencial e indispensable de su misión empresarial. Así pues, y al amparo de la normativa aplicable, en especial, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la Dirección de la empresa vuelve a poner de manifiesto su voluntad de contribuir al desarrollo de unas relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la conciliación y el respeto a la diversidad.

1.4. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE SAPJE S.L.

El Plan de Igualdad de SAPJE S.L. responde al compromiso expresado por la empresa, siendo un documento que responde a la realidad de la misma en virtud del principio de igualdad entre hombres y mujeres. Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres. - Se ha tenido en cuenta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación entre las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la

- plantilla). - Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
 - Parte de un compromiso de la empresa, en línea con la obligación legal, que garantiza los Recursos Humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
 - Establece objetivos y medidas encaminadas a la consecución de la Igualdad dentro de SAPJE S.L.

2.- DISPOSICIONES GENERALES

2.1 ÁMBITO DE APLICACION

Personal: El presente Plan de Igualdad se aplicará a todo el personal de Sapje, S.L.

Temporal: Para alcanzar los objetivos específicos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina que el mismo entrará en vigor al día siguiente de su firma, esto es 20 de diciembre de 2024 y finalizará cuatro años después, esto es, 19 de diciembre de 2028.

Territorial: El presente Plan de Igualdad afecta a todas las personas que prestan servicios en todos los centros de trabajo de los que dispone la empresa Sapje, S.L.

2.2 COMISION NEGOCIADORA

El presente plan de igualdad ha sido negociado y aprobado por una comisión paritaria entre representantes de las personas trabajadoras y representantes de la dirección empresarial, integrada por:

En representación de la Empresa:

Carlos Marco Valdenebro

Rodrigo Mingo de Blas

Iván Yustes Madrid

Maria Victoria Alonso Martínez

Jaime García Loizaga

Ricardo Ubis González

En representación de la RLPT:

Por CSIF

- Jose Javier Merino Fernández (CSIF)

Por CCOO

- Rebeca Salinas Tudelilla (Delegada por CCOO en los centros con RLPT)

- Nuria Vicente Medina (Representante por CCOO en los centros de trabajo en los que no existe RLPT)

Por UGT

- Estela Serra Noguera (Delegada por UGT)

- Javier Jiménez Zabal (Delegado por UGT)

Por USO

- Javier Garrido Martínez (USO)

2.3. DEFINICIONES

En orden a asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad y la ausencia de discriminación entre mujeres y hombres, se asumen como propias de la organización las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (RCL 2007, 586) , así como otras de carácter normativo:

- Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 3 Ley 3/2007).

El artículo 3 de la Ley 3/2007 establece que el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Además, el artículo 4 de dicha Ley añade que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

- Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo (art. 5 Ley 3/2007).

El artículo 5 de la Ley 3/2007 determina que el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

- Promoción de la igualdad en la negociación colectiva (art. 43 Ley 3/2007).

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

- Discriminación directa e indirecta (art. 6 Ley 3/2007).

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (art. 6.3. Ley 3/2007).

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo (art. 7 Ley 3/2007).

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (art. 7.1. Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (art. 7.3. Ley 3/2007).

Constituye acoso o violencia contra las personas LGTBI, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, orientación o identidad sexual, expresión de género, características sexuales y diversidad familiar, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Ley 4/2023 de 28 de febrero para la igualdad efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (art. 7.4. Ley 3/2007).

- Discriminación directa por embarazo o maternidad (art. 8 Ley 3/2007).

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (art. 8 Ley 3/2007).

- Indemnidad frente a represalias (art. 9 Ley 3/2007).

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (art. 10 Ley 3/2007).

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga que se cometan conductas discriminatorias.

- Acciones positivas (art. 11 Ley 3/2007).

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

- Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 44.1 Ley 3/2007).

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

- Tutela jurídica efectiva (art. 53.2 Constitución).

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se haya producido la discriminación.

- Víctima de violencia de género (art. 1.1 Ley Orgánica 1/2004).

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en su artículo 1.1, define la violencia de género como aquella que, «como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los

hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia», y «comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad».

2.4. ESTRUCTURA

Metodológicamente, la estructura del Plan de Igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas encaminadas a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la posible discriminación por razón sexo, ya sea directa o indirecta.

El presente Plan de Igualdad de Sapje, S.L., se estructura en los siguientes apartados:

I. Diagnóstico de la situación de la empresa en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Consiste en la realización de un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la Entidad y de la situación de las personas que trabajan en la misma, su participación en todos los procesos y sus necesidades, con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en la empresa.

El fin último del diagnóstico de igualdad es servir de base para la realización del Plan de Igualdad. La determinación de las acciones y medidas que se han de adoptar para garantizar y promover la igualdad entre mujeres y hombres en la organización se hará de acuerdo a la información y los resultados que se obtengan del diagnóstico.

El diagnóstico de situación se ha realizado a partir del análisis de diversos datos de la plantilla de convenio colectivo, desagregados por sexo, teniendo en cuenta las características de la empresa y su estructura organizativa, características del personal, acceso, régimen de contratación, desarrollo de la carrera profesional, formación inicial y continua, absentismo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, remuneraciones, entre otros.

II. Programa de Actuación diseñado a partir de las conclusiones extraídas del diagnóstico de situación.

El programa de actuación recoge los objetivos a alcanzar en materia de:

- Gestión empresarial.

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Salud laboral.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones y auditoría salarial.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Violencia de género.
- Comunicación y sensibilización.

A la vista de lo anterior, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- Objetivos Generales.
- Objetivos específicos.
- Acciones y medidas para conseguir objetivos e indicadores y/o criterios de seguimiento.
- Personas o grupos responsables.
- Plazos establecidos de ejecución.

III. Seguimiento y evaluación del grado de consecución de los objetivos establecidos en el Plan y el de aplicación de las medidas propuestas, a través, a través de la Comisión Paritaria de seguimiento del mismo.

3.- DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.

De conformidad con lo establecido en el artículo 46 de la LOIEMH y del artículo 7 y anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (En adelante, RD 901/2020), el diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de:

- a) Condiciones generales y de trabajo.
- b) Proceso de selección, contratación y bajas definitivas.

- c) Clasificación profesional.
- d) Promoción profesional.
- e) Formación.
- f) Derecho de corresponsabilidad.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Salud laboral.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Violencia de género.
- k) Comunicación e identidad corporativa.

También se analizaron aspectos tales como la violencia de género, la comunicación y sensibilización de igualdad.

Las principales conclusiones del diagnóstico de situación son las siguientes:

1.- CONDICIONES GENERALES Y CONDICIONES DE TRABAJO

Distribución de la plantilla por sexo

Los datos correspondientes a la plantilla y su organización se han extraído de la aplicación de personal utilizada hasta el momento actual. Los datos se han extraído a fecha de 31 de diciembre de 2023. Los sectores de actividad de SAPJE S.L. se enmarcan en el sector de instalaciones deportivas, sector de limpieza y sector de mantenimiento de instalaciones.

En el total de la plantilla observamos una presencia equilibrada de ambos sexos, según la DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA de la Ley 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

"A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento".

Si hacemos un análisis por las actividades, en las deportivas también hay equilibrio, puesto que ningún índice de distribución llega al 60%.

En el caso de limpieza, y como es habitual en ese sector, la plantilla está altamente feminizada y por el contrario en siderurgia la presencia masculina llega al 95%.

En relación con la actividad comercial, se ha identificado una única persona empleada en este sector. Es hombre, de 50 años, que cuenta con una antigüedad de 25 años en la empresa. Su posición actual es la de jefe de ventas, y está vinculado a la organización mediante un contrato indefinido a tiempo parcial, correspondiente al 30% de la jornada laboral.

Distribución de la plantilla por tramos de edad y sexo.

En Instalaciones deportivas, por lógica, la mayoría del personal es joven, algo más de un 40% de la plantilla está por debajo de los 34 años. En ambos sexos la mayor concentración de personas está entre los 20 y los 24 años.

En limpieza el 44% de la plantilla tiene entre 45 y 54 años. Todos los hombres se encuentran en esa franja de edad. En el caso de las mujeres hay una mayor dispersión, estando el 85% de ellas por encima de los 40 años. Observamos también que, en los próximos años, varias de ellas estarán en edad de jubilación.

En la actividad de sidero, la única mujer que está en la plantilla tiene más de 55 años, en el caso de los hombres el mayor número se concentra entre los 45 y los 61 años.

Distribución de la plantilla por tramos de antigüedad y sexo.

En instalaciones deportivas, el personal con menos de 1 año de antigüedad es el más abundante, estando en esa franja el mayor número de mujeres y hombres.

En esta actividad hay mucha rotación, por el perfil de trabajo hay mucha contratación fija discontinua, además no existe una alta estabilidad laboral en el sector y en ocasiones se trata de trabajo temporal compaginado con estudios.

Hay que señalar que un 13% de la plantilla lleva más de 15 años trabajando en la empresa, con mayor presencia femenina que masculina.

En limpieza vemos como casi el 78% del personal tiene una antigüedad superior a los 5 años, el 80% de las mujeres están en estas franjas. En el caso de los hombres las antigüedades, en la mayoría está en menos de 3 años.

En la actividad de Sidero, la mayor parte del personal (casi un 40%), tiene una antigüedad de más de 15 años. La única mujer de la actividad está en esta franja.

Distribución de la plantilla por tramos de nivel de estudios y sexo.

En instalaciones deportivas, el 85% de la plantilla tiene como nivel de formación máximo Bachillerato, el 82% de las mujeres se concentran en esta franja

En limpieza, todo el personal de esta actividad tiene Bachillerato como el nivel de estudios reglados.

En Sidero, dos tercios de la plantilla (todos hombres), tiene estudios primarios completos. El siguiente tramo con mayor número de personal es Estudios universitarios.

La mujer que trabaja en esta actividad tiene completado el bachiller.

Distribución de la plantilla por tipo de contrato y sexo.

En instalaciones deportivas, la franja con más personas es la contratación temporal a tiempo completo. La mayor concentración de mujeres (38,55%), la encontramos en el contrato indefinido a tiempo completo, en el caso de los hombres (37,61%), está en duración determinada a tiempo completo.

Con diferencia el tipo de contrato menos usado es duración determinada a tiempo parcial, menos de un 5% de la plantilla.

En limpieza, el 60% de la plantilla tiene un contrato fijo discontinuo, la mayor concentración de mujeres y de hombres está en esta franja.

En el sector de Siderurgia, la totalidad del personal está empleada bajo contratos indefinidos, asegurando así estabilidad laboral y un compromiso integral con la empresa.

Distribución de la plantilla por tipo de jornada y sexo.

En instalaciones deportivas, la mayor parte se encuentra en la franja de jornada al 100%. En esta categoría, se observa una mayor concentración de hombres (55,38%), mientras que las mujeres representan el 44,62%.

La segunda franja de jornada más frecuente corresponde al rango del 50 al 75% de la jornada, que constituye el 17,620% del total del personal, con una distribución de 12 mujeres y 22 hombres.

En limpieza, el 48% de la plantilla de limpieza, trabaja en una jornada parcial, comprendida entre el 25% y el 50% de la jornada completa. Dentro de esta franja, la mayoría son mujeres, representando el 75% de este grupo.

En el sector de Siderurgia, la totalidad del personal está empleada bajo tiempo completo, asegurando así estabilidad laboral y un compromiso integral con la empresa.

Salvo una mujer y dos hombres en Siderurgia, que tienen horario de mañana, el resto del personal tiene turno rotativo.

2.PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y BAJAS DEFINITIVAS

Distribución de nuevas contrataciones por edad y sexo.

En instalaciones deportivas, la franja de edad con mayor número de incorporaciones en la actividad de instalaciones deportivas, ha sido la comprendida entre los 20 y 24 años, representando el 43,04% del total de las nuevas contrataciones. Esta categoría muestra un

notable equilibrio en términos de género, con una distribución igualitaria del 50% para mujeres y 50% para hombres. Nos encontramos en un sector en el que se contrata a gente predominantemente joven que acaba de finalizar sus estudios o ampliándolos y se encuentran en la búsqueda de un puesto de trabajo definitivo, hasta ese momento acceden de forma temporal al tipo de puestos ofertados por lo que nos encontramos ante un sector en el que predomina la rotación

En el ámbito de la actividad de limpieza, la mayoría de las personas empleadas están en la franja de edad que va desde los 45 hasta los 49 años.

En el sector de siderurgia hay 3 incorporaciones cuyas edades se encuentran cada una en una franja distinta, comprendidas entre 20 y 49 años.

Distribución de nuevas contrataciones por nivel de estudios y sexo.

En cuanto al nivel de estudios de las nuevas contrataciones en el sector de instalaciones deportivas, observamos que la mayoría tienen enseñanzas de bachillerato.

En el sector de limpieza, la nuevas contrataciones tienen un nivel de enseñanza de Bachillerato, siendo 2 mujer y 3 hombres.

Para las actividades de siderurgia, observamos que las tres incorporaciones tienen niveles de estudios distintos.

Distribución de nuevas contrataciones por tipo de contrato y sexo.

Según la distribución de nuevas contrataciones por tipo de contrato y sexo, observamos que en la actividad de instalaciones deportivas la mayoría tienen contrataciones de duración determinada a tiempo completo.

En limpieza, encontramos que la mayoría de las nuevas contrataciones tiene un contrato Indefinido fijo/ discontinuo o de duración determinada a tiempo parcial.

En cuanto a siderurgia, el 100% de las nuevas contrataciones están con un contrato indefinido a tiempo completo

Distribución de nuevas contrataciones por porcentaje de jornada y sexo.

La mayoría de contratación en instalaciones y en sidero tiene una jornada al 100%.

En el caso de limpieza, el 80% de la plantilla recién contratada tiene una jornada de entre el 25 y el 50%.

Distribución de nuevas contrataciones por puesto profesional y sexo.

El puesto profesional que más personal ha recibido en la actividad de instalaciones deportivas es socorrista, con un 35,44% del total de las nuevas contrataciones, siendo mujeres el 42,86%.

Para la actividad de limpieza, encontramos que ha habido únicamente incorporaciones en el puesto de limpieza.

En siderurgia se han incorporado dos hombres al puesto de Oficial 1ª y otro hombre al puesto de especialista.

Distribución de bajas definitivas por sexo.

En relación con las bajas definitivas, en el sector de instalaciones deportivas, la mayoría de las finalizaciones de contratos se deben a bajas voluntarias.

En cuanto a las actividades de limpieza y comercio, no se ha registrado ninguna baja. En la actividad de siderurgia, se ha producido la baja de un hombre debido a la finalización de su contrato.

2.- SELECCIÓN

Los factores determinantes del inicio de la selección son las capacidades y cualificación de los candidatos/as, teniéndose en cuenta el análisis de CV, entrevista personal y prueba de capacidad.

El personal de nueva incorporación recibe una formación inicial de 5 días en el puesto con un compañero/a del mismo puesto y supervisión del encargado/a.

Las vacantes existentes se publicitan en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo y de forma verbal y digital a través de los y las responsables de los centros para poder promocionar al mismo.

El departamento de RRHH es quien se encarga de llevar a cabo la selección y la decisión última se adopta con el encargado/a del servicio.

No existen barreras para la incorporación de mujeres, si bien es cierto que en el ámbito de siderurgia se reciben candidaturas masculinas para los perfiles de puesto que se ofrecen debido a la formación requerida y a las peculiaridades del sector.

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Distribución de la plantilla por puestos con funciones de dirección y sexo.

En instalaciones deportivas encontramos a 1 mujer y 2 hombres con puestos de responsabilidad.

En limpieza, no tenemos ningún puesto de responsabilidad.

En el sector de Siderurgia, observamos que hay 3 hombres en el puesto de encargada/o.

Distribución de la plantilla por puestos profesionales y sexo.

En el sector de instalaciones deportivas, se observa que la mayoría de la plantilla ocupa el puesto de control de acceso, representando el 32,12% del total (con 29 mujeres y 33 hombres). Los puestos de limpieza y socorrista siguen en importancia, cada uno representando aproximadamente el 21% del total de la plantilla.

El 100% de la plantilla de limpieza está en el puesto de limpiador/a.

En el sector de siderurgia, la mayor parte de la plantilla se encuentra en el puesto de Oficial de 1ª, destacándose como el puesto más común entre los empleados de este sector.

4.PROMOCIÓN PROFESIONAL

La promoción profesional en el empleo se produce según capacitación, formación y aptitudes, siempre que los candidatos se adecuen al perfil requerido.

Si existe un puesto vacante se informa internamente para evaluar posibles candidatos, en caso de no existir se oferta de forma externa.

Las personas que intervienen en la decisión de promoción son las integrantes del departamento de Recursos Humanos y Encargado/a del servicio.

Se imparte formación ligada a la promoción.

5.FORMACIÓN

Distribución de la plantilla por formaciones y sexo.

En las formaciones realizadas, se observa que la mayoría de los cursos han sido completados por hombres. La única formación en la que ha participado una mujer es la correspondiente a la Capacitación para el desempeño de funciones de nivel básico.

En el sector de metalurgia, el 100% de las formaciones han sido completadas por hombres. Es notable que el curso de Mantenimiento higiénico-sanitario de instalaciones con riesgo de legionelosis representa el 75% del total de las formaciones impartidas en este sector.

Durante el período analizado, no se han impartido formaciones en el sector de limpieza.

6.DERECHO DE CORRESPONSABILIDAD

Distribución de la plantilla por excedencias y sexo.

Sólo se han solicitado excedencias en instalaciones deportivas (6 voluntarias y 1 por cuidado de hijos).

La excedencia por cuidado de hijos la ha solicitado una mujer.

Distribución de la plantilla por suspensiones de contrato y permisos retribuidos y sexo.

En instalaciones deportivas cuatro mujeres han hecho uso de estos permisos

En el resto de las actividades no se ha dado la circunstancia

Distribución de la plantilla reducción de jornada y sexo.

Solo 1 mujer en instalaciones deportivas ejerce este derecho

En el resto de las actividades no se ha dado la circunstancia

7.INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Por parte de la empresa, y su política de contratación no existe barrera alguna en la contratación de mujeres.

Encontramos datos diferentes según las áreas de trabajo de la empresa.

En el sector de limpieza la presencia femenina es aplastante, y las candidaturas que se presentan son fundamentalmente de mujeres, lo que se refleja en los datos analizados.

En el ámbito de las instalaciones deportivas, los índices de distribución son equilibrados de manera general. El puesto de operario/a de mantenimiento, está masculinizado, pero se trata de un perfil de trabajo, históricamente ocupado por hombres.

Sobre el CNAE de siderurgia, la única mujer ocupa un puesto administrativo. Se trata de una actividad altamente copada por hombres, y desde los centros de formación (universidades, institutos, etc.) la presencia masculina es mucho mayor.

8.- SALUD LABORAL

Se ha constatado que en todas las actividades, las bajas laborales afectan en mayor medida a las mujeres y por diferentes causas.

No consta que se haya incluido la perspectiva de género en el plan de prevención de riesgos laborales, ni que exista un protocolo de desconexión digital implementado.

9.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

No existe Protocolo de Prevención y Actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo (se implementa con el plan)

Se conocen casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en el último año.

10.- VIOLENCIA DE GENERO

No existe previsión de algún programa para mujeres en esta circunstancia y no se han realizado encuesta o estudio para determinar si alguna mujer de la plantilla pertenece al colectivo.

4.- RESULTADO DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA. SISTEMA ANALÍTICO DE VALORACION DE PUESTOS.

En SAPJE, S.L., a los efectos de esta auditoría se ha analizado un año natural en el período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2023, y para una plantilla efectiva que estaba formada por 140 personas trabajadoras.

Tendrá una vigencia, al igual que el diagnóstico de 4 años, salvo que se den las circunstancias que marca la ley para su revisión.

La auditoría retributiva se concreta en la realización de un diagnóstico de la situación retributiva de la empresa desde una perspectiva de género, un análisis que incluye la revisión de los salarios por antigüedad, niveles de responsabilidad, categorías profesionales o puestos de trabajo, en relación con todo trabajo de igual valor, para detectar y minorar, en su caso, la posible brecha salarial, para en segundo lugar ofrecer un plan de actuación para corregir dichas brechas cuando su origen no está objetivamente justificado y estas diferencias sean inequívocamente por razón de sexo, fijando por lo tanto objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables de su implantación y seguimiento.

En todos los casos, la diferencia porcentual entre mujeres y hombres se proporciona sobre cada pareja de filas “Hombre – Mujer”, y está calculada como:

$$\frac{(\text{Retribución media hombres} - \text{Retribución media mujeres})}{\text{Retribución media hombres}}$$

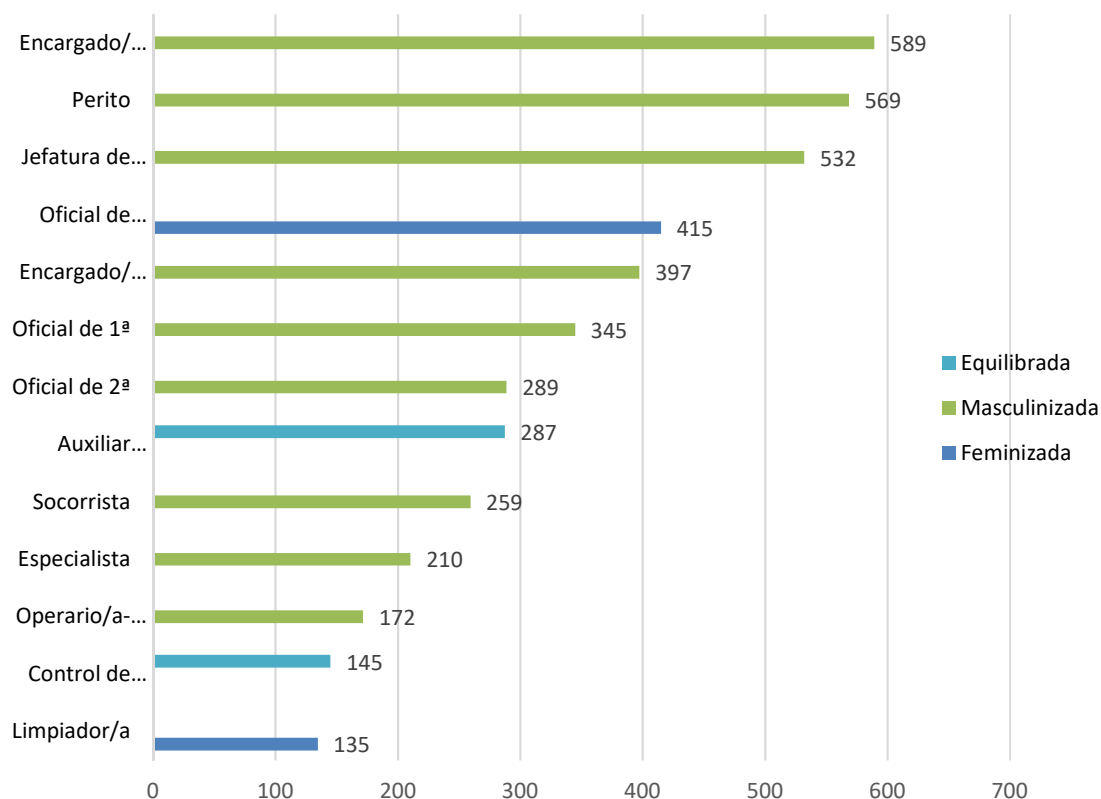
El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresada. Si es negativo, la interpretación es la contraria.

El Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT), es un método de valoración que evalúa la importancia relativa de los puestos de trabajo de una empresa de un modo justo y sin discriminación y permite establecer esquemas de “igual remuneración por trabajos de igual valor”

La entidad ha realizado una Valoración de Puestos de Trabajo, según el Método denominado “Puntos Factor”. Es uno de los más utilizados por su objetividad, y ha sido reconocido como el más adecuado por la OIT, la Organización Internacional del Trabajo.

Tras la realización de la valoración de puestos de trabajo se obtienen las siguientes puntuaciones en base a las cuales se realiza el análisis salarial:

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



En lo que a brecha salarial se refiere, encontramos los siguientes datos:

Puestos	% mujeres	Salario Base + Complem	Salario Base	Compltos Sal.
Auxiliar Sanitario/a	50%	2%	4%	-455% ¹
Control de acceso	47%	-2%	-1%	-9%
Encargado/a instalaciones	33%	10%	14%	-298% ²
Encargado/a sidero	0%			
Especialista	0%			
Jefatura de Ventas	0%			
Limpiador/a	72%	-3%	1%	-55% ³
Oficial 1ª	0%			
Oficial 1ª Admón.	100%			
Oficial 2ª	0%			
Operario/a-mantenimiento	10%	0%	-1%	7%
Perito	0%			
Socorrista	34%	0%	0%	5%
Total general	43%	9%	7%	30%

En el Total general, el 43% de los puestos están ocupados por mujeres, con una diferencia a favor de los hombres del 9%, sumando el salario base más complementos.

Podemos observar que la diferencia más alta, del 10% se da en el puesto de encargado/a de instalaciones deportivas, en este sentido apuntar que los hombres que están contratados provienen de subrogaciones con acuerdos retributivos previos y ajenos a la política salarial de la compañía, que se rige por lo dispuesto en los diferentes convenios.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	Encargado/a sidero(589) Perito(569)

¹ La diferencia viene motivada por los complementos de : plus salarial lineal y plus transporte

² La diferencia viene motivada por los complementos de: plus nocturnidad y complemento SMI,

³ La diferencia viene motivada por los complementos de: mejora voluntaria, plus salarial lineal, complemento de puesto y complemento SMI

Agrupación 6	Jefatura de ventas(532)
Agrupación 5	Oficial de 1ª administración(415)
Agrupación 4	Encargado/a instalaciones(397) Oficial de 1ª(345)
Agrupación 3	Auxiliar Sanitario/a(287) Socorrista(259) Oficial de 2ª(289)
Agrupación 2	Especialista(210)
Agrupación 1	Limpiador/a(135) Control de acceso(145) Operario/a-mantenimiento(172)

Puestos	% mujeres	Salario Base + Complem	Salario Base	Compltos Sal.
Agrupación 1	51%	-1%	2%	-43%
Agrupación 2	0%			
Agrupación 3	37%	3%	2%	26%
Agrupación 4	8%	17%	-4%	80%
Agrupación 5	100%			
Agrupación 6	0%			
Agrupación 7	0%			
Total general	43%	9%	7%	30%

Encontramos 3 agrupaciones con personas de ambos sexos: 1, 3 y 4, en todas hay personal que no pertenece a un único convenio, lo que genera las diferencias que observamos en complementos salariales, como se puede ver las diferencias en los salarios base no es significativa.

	Mujer							Hombre						
Variable de análisis:	No.	Min	Cuartil1	Media	Mediana	Cuartil3	Max	No.	Min	Cuartil1	Media	Mediana	Cuartil3	Max
Puesto	10	13.378,34	14.774,40	15.469,60	15.215,28	15.672,36	27.289,98	13	12.970,50	14.693,09	17.072,63	15.313,30	16.720,01	38.365,73
	4	€	€	€	€	€		6			€	€	€	€
Encargado/a sidero	0	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	3						
Limpiador/a	47	13.378,34	14.856,20	15.466,78	15.244,52	15.737,01	19.643,81	18	12.970,50	14.362,92	14.979,70	15.035,44	15.366,20	18.610,94
Control de acceso	29	13.473,36	13.678,85	15.162,18	15.175,85	15.314,78	20.929,66	33	13.480,77	14.457,43	14.915,28	15.049,35	15.258,25	17.592,09
Operario/a mantenimiento	3							26	13.489,68	14.986,79	15.922,25	15.685,63	16.361,90	22.104,60
Auxiliar Sanitario/a	9	14.537,43	15.293,72	15.446,66	15.576,00	15.886,59	16.043,27	9	14.538,05	14.603,13	15.785,24	16.050,86	16.924,24	16.957,84
Socorrista	14	13.457,33	14.234,59	14.793,76	14.994,70	15.128,59	17.024,61	27	13.473,37	14.195,52	14.830,56	15.169,63	15.357,54	15.904,78
Oficial 1ª	0	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	10	21.686,07	23.706,30	25.717,94	25.839,73	27.546,70	30.363,43
Oficial 2ª	0	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	3						
Perito	0	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	2						
Jefatura de Ventas	0	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	1	36.400,00	36.400,00	36.400,00	36.400,00	36.400,00	36.400,00
Especialista	0	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	2						
Oficial 1ª Admón	1							0						
Encargado/a instalaciones	1							2						

En los salarios promediados, en equiparado, tras los datos observados, no hay brecha salarial de género que justificar puesto que las diferencias porcentuales no alcanzan el 25%.

Las medidas que se establecerán en el área de actuación de auditoría retributiva irán encaminadas a la revisión periódica del análisis salarial. Observando la objetividad en la asignación de los complementos salariales, y el seguimiento de los porcentajes de diferencia y la causa de los mismos.

En el caso de que en alguna revisión se observarán diferencias fundamentadas en algún tipo de discriminación, se tomarán las medidas que se negocien y consideren para eliminarla.

5.- ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS Y MEDIDAS EN CADA ÁREA

Los objetivos por conseguir, para cada una de las materias determinadas se llevarán a cabo mediante el establecimiento de una serie de medidas, en las que figuran, asimismo:

- Los indicadores que permitirán determinar el grado de avance y consecución de objetivos de cada acción.
- Los responsables de su ejecución.
- Plazo de ejecución.

<u>0. RESPONSABLE DE IGUALDAD y GESTIÓN EMPRESARIAL</u>				2025	2026	2027	2028
Objetivo específico 0.1: Contar con la figura de una persona responsable de igualdad de trato y oportunidades en la empresa				TRIMESTRE	TRIMESTRE	TRIMESTRE	TRIMESTRE
MEDIDAS	INDICADOR RES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO	1 o	2 o	3 o	4 o
1- Designar una persona responsable (y una suplente) de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.	Responsable de igualdad	RRHH	mar-25				

2- Habilitar un correo electrónico para dudas, reclamaciones y propuesta de mejoras respecto al Plan de Igualdad.	Dirección correo electrónico	RRHH	Desde la entrada en vigor del Plan, primer trimestre de 2025 y a lo largo de toda su vigencia, reportando anualmente informe				
3- Asignar un presupuesto específico, como los medios y recursos, tanto materiales como humanos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.	Incorporación en los presupuestos anuales de la empresa la cuantía suficiente	RRHH	Primer trimestre de cada año del Plan de Igualdad				
4- Difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla utilizando los medios más adecuados y accesibles de forma continuada a través de una campaña de difusión interna.		RRHH	ene-25				
5- Crear un pack de bienvenida para nuevas contrataciones en el que se recoja: copia del contrato, convenio colectivo de aplicación, protocolo de acoso sexual, protocolo de acoso laboral y el Plan de Igualdad.							
6- Difundir el compromiso con la igualdad de la empresa hacia la ciudadanía (web, RRSS, folletos, ofertas de empleo, etc.)	Inclusión del compromiso con la igualdad en la página web.	RRHH	Desde el primer año de entrada en vigor del Plan				
	N.º de materiales informativos en los que se ha incluido el compromiso de la empresa con la igualdad.	Marketing					
	N.º de menciones a la igualdad en RRSS						
	N.º de ofertas de empleo en las que se incluye el compromiso con la igualdad						
7. Realizar a la plantilla un cuestionario para evaluar la percepción de la plantilla sobre los cambios implementados y ajustar las estrategias en función de la información recogida			SEGUNDO SEMESTRE				

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo específico 1.1: Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres a hombres a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN					2025				2026				2027				2028			
Objetivo específico 1.1: Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres a hombres a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.					TRIMESTRE				TRIMESTRE				TRIMESTRE				TRIMESTRE			
MEDIDAS		INDICADORE S por ACTIVIDAD	RESPONSABL ES	PLAZO	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1- Realizar el procedimiento de selección con perspectiva de género, actualizarlo. Incluir en el mismo pautas y un guion de preguntas para evitar incurrir en sesgos de género y preguntas personales.		Revisión del procedimiento o creación del mismo. Pautas y guion de preguntas incluido	Selección RRHH y	1 trimestre 2025																

2- En las ofertas de empleo no se utilizará lenguaje sexista ni imágenes estereotipadas o sexistas. La terminología empleada será inclusiva o en femenino y masculino	Análisis de un muestro de al menos el 10% de las ofertas.	Selección	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia, reportando anualmente e informe				
3- Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en las diferentes categorías y puestos para su traslado a la Cosión de seguimiento	Informe anual con comparativa de los distintos años de categorías y puestos desagregada por sexo	Administración n de personal	Anualmente e desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia				
4- En los procesos de selección tanto internos como externos de puestos de dirección de centros, se incorporará como criterio valorable, la/s formación/es en materia de igualdad de oportunidades, como competencia transversal	% de personas seleccionadas con formación en igualdad de oportunidades en currículo	Selección	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda la vigencia del plan				
5- En los procesos de selección se establecerá la medida positiva que, a igualdad de condiciones y competencia, accederá la persona del sexo menos representado en dichos puestos.	Nº de veces que se ha aplicado la medida/nº de procesos de selección	Selección y RRHH	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda la vigencia del plan				
6- Diseñar (y aplicar) una estrategia de contratación que prioricen la conversión de contratos temporales a indefinidos, con especial atención a aquellos puestos ocupados por mujeres mayores de 50 años y jóvenes.	Diseño de la estrategia y tasa de conversión de contratos temporales a indefinidos.	RRHH	Diseño de la estrategia: primer semestre de 2025, aplicación durante la vigencia del plan.				
7- Entre los criterios para la selección de personal, en igualdad de condiciones, se puntuará positivamente a las personas con contrato a tiempo parcial cuando la vacante anunciada sea a tiempo completo. Este criterio se reflejará en la convocatoria.	% de convocatorias que consta la puntuación positiva de contratación. % de contrataciones parciales a indefinidas.	RRHH	Desde la entrada en vigor del Plan y a lo largo de toda su vigencia, reportando semestralmente un informe				
8. Creación de un registro desagregado por sexo de cada proceso de selección en todas sus etapas.	Registro creado que recoja, al menos: N.º de ofertas, N.º de candidaturas, N.º de candidaturas que cumplen el perfil, N.º de entrevistas realizadas, N.º y tipo de pruebas realizadas, N.º de candidaturas finales, N.º y sexo de la/s persona/s contratada/s.	RRHH	Desde el primer año de vigencia del Plan				
9. (si se da el caso) Solicitar a las empresas de reclutamiento de personal que actúen con criterios de igualdad y se comprometan con la búsqueda de candidatas en las áreas masculinizadas que se soliciten.	N.º de empresas informadas	RRHH	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad				

Objetivo específico 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, especialmente en puestos /áreas masculinizadas

1- Incluir en las ofertas de empleo de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura. Específicamente se incluirá en los puestos de encargado, mantenimiento, socorristas y puestos de convenio de Sidero.	Análisis de un muestreo de al menos el 10% de ofertas de estos puestos específicos	Selección	Desde la entrada en vigor durante toda la vigencia del Plan
2- Revisar en las descripciones de puestos que en los requisitos no existan competencias sesgadas hacia un género u otro (ejemplo de sesgo en las descripciones competenciales: fuerza física, amplia disponibilidad, buena presencia...).	Análisis de un muestreo de al menos el 10% de ofertas	Selección	Desde la entrada en vigor durante toda la vigencia del Plan
3- Ampliar las fuentes de reclutamiento para fomentar la contratación de mujeres, especialmente, para aquellos puestos y/o departamentos donde estén infrarrepresentadas.	Fuentes empleadas	Selección	Desde la entrada en vigor durante toda la vigencia del Plan
4- Para cada puesto ofertado en aquellos puestos masculinizados, se procurará que al menos una mujer participe en el proceso de selección, mediante acciones de atracción de talento externo o interno femenino.	N.º de mujeres y hombres en los procesos de selección	Selección	Desde la entrada en vigor durante toda la vigencia del Plan
5- Realizar informes anuales de la totalidad de la plantilla con datos desagregados por sexo reflejando la jornada, horarios, horas extraordinarias y complementarias, régimen de turnos y complementos salariales.	Informe anual.	RRHH	Noviembre – diciembre de cada año

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género.

				2025				2026				2027				2028			
				TRIMESTRE				TRIMESTRE				TRIMESTRE				TRIMESTRE			
MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO	1 o	2 o	3 o	4 o	1 o	2 o	3 o	4 o	1 o	2 o	3 o	4 o	1 o	2 o	3 o	4 o
1- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino, y revisar que la clasificación profesional se ajusta al principio de igualdad.	Denominaciones neutras y sistema de clasificación profesional utilizado en la empresa.	RRHH	1 año des de la firma del Plan																
2- Realizar una nueva valoración de los puestos de trabajo objetiva que mida la importancia relativa de un puesto dentro de la organización con perspectiva de género para garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre sexos, identificando puestos de igual valor y utilizando para ello la herramienta de valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Igualdad.	Resultado de la revisión de la valoración de puestos de trabajo e identificación de los puestos de igual valor.	RRHH	1 año des de la firma del Plan																
3-. Elaborar una descripción de puestos de trabajo libre des sesgos de género y que fomente la incorporación de mujeres en puestos de responsabilidad.	Disponer de la descripción de los puestos de trabajo y número de correcciones y/o aportaciones.	RRHH	1 año des de la firma del Plan																
4- Hacer pública para toda la plantilla la descripción de puestos de trabajo.	N.º y tipo de difusiones realizadas	RRHH	2º año des de la firma del Plan																
	Inclusión en canales internos de la empresa																		
5- Registrar las solicitudes por parte de cualquier persona trabajadora de su reclasificación profesional en relación con su puesto, grupo, categoría o nivel.	Informe anual que contenga, al menos:	RRHH	Des de la firma del Plan																
	N.º de personas que han solicitado su reclasificación/ sexo																		

[illegible]

3. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1 Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc....

					2025	2026	2027	2028
					TRIMESTR E	TRIMESTR E	TRIMESTR E	TRIMESTR E
					1 o	2 o	3 o	4 o
OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1 Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc....								
MEDIDAS	INDICADO RES por ACTIVIDAD	RESPON SABLES	PLAZO		1 o	2 o	3 o	4 o
1- Formar en igualdad al personal encargado de la selección, contratación, promoción, formación, comunicación y asignación de las retribuciones, así como al personal directivo, a cargos intermedios con personas a cargo y a las personas de la parte social miembros de la comisión de seguimiento y evaluación, con el objetivo de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos, evitar actitudes discriminatorias y para que los candidatos y candidatas sean valorados/as únicamente por sus cualificaciones, competencias, conocimientos y experiencias, e informar del contenido concreto a la comisión de seguimiento, de la estrategia y calendarios de impartición de los cursos, además de los criterios de selección. El nivel de formación al respecto será medio.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participante s. N.º de horas y N.º de personas formadas desagregad o por sexo	Formación	1 año desde la firma del Plan					

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.- Garantizar el acceso de las trabajadoras y los trabajadores en cada centro, a toda la formación planificada por la empresa

Cada centro, a toda la formación planificada por la empresa						
1- Permitir la realización de cursos, incluidos en el Plan de Formación de la compañía, que permita a las personas trabajadoras adquirir competencias necesarias para desempeñar puestos de trabajo diferentes al actuar siempre y cuando esté relacionado con la actividad de su sector. Para ello, las personas trabajadoras deberán comunicar sus intereses a sus responsables, que comunicarán la existencia de los cursos que encajen con dichos intereses cuando surjan, permitiendo la asistencia a dichas formaciones.	N.º de veces que se aplica.	Formación	2 años desde la firma del Plan			
2- Difundir el plan de formación para que llegue a toda la plantilla, incluidas aquellas personas en situación de baja, excedencia, vacaciones, etc., respetando en todo caso el derecho a la desconexión digital.	Medio de difusión del plan y nº de personas a las que llega.	Marketing, RRHH y Actividad	Desde la firma del Plan			
3- Realizar la formación, dentro de la jornada laboral y priorizando la formación presencial para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	Número de formaciones por materia y dentro y fuera de la jornada y presencial u online, desagregadas por sexo	Formación	2 años desde la firma del Plan			
4- Ampliar la oferta formativa a toda la plantilla, de modo que ésta cuente con una polivalencia que permita la rotación de puestos y mayores posibilidades de rotación.	N.º de personas formadas	Formación	Desde la entrada en vigor y durante toda la vigencia del Plan			
5- Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos o categorías en las que estén subrepresentadas	N.º de personas formadas	Formación	Desde la entrada en vigor y durante toda la vigencia			

OBJETIVO ESPECIFICO 4.1.- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.

<u>4. PROMOCIÓN PROFESIONAL</u>				2025	2026	2027	2028
				TRIMESTRE	TRIMESTRE	TRIMESTRE	TRIMESTRE
MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO	1° 2° 3° 4°	1° 2° 3° 4°	1° 2° 3° 4°	1° 2° 3° 4°
1- Establecer un procedimiento de promoción objetivo y transparente, donde se asegure que el perfil requerido y las competencias y requisitos solicitados son los adecuados, sin sobre cualificaciones y que tenga en cuenta la perspectiva de género para que no existan competencias sesgadas hacia un sexo u otro. Deberá garantizar que la publicación de las plazas vacantes llega a toda la plantilla y que se ofrecerán primero al personal interno.	Procedimiento elaborado. Medios por los que se difunde. N.º de mujeres y hombres a quienes llega.	Dpto. de Selección, Compensación y Desarrollo	1 año desde la firma del Plan				
2- Establecer un procedimiento de difusión de las vacantes de promoción que asegure que las mismas llegan a toda la plantilla por los distintos canales empleados por la empresa. Al no existir una plataforma digital para todas las personas trabajadoras habrá que establecer canales al efecto.	Procedimiento establecido. Medios de difusión y N.º de personas a las que llegan por sexo.	Dpto. de Selección, Compensación y Desarrollo	1 año desde la firma del Plan				
3- En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos donde están infrarrepresentadas y de responsabilidad, respetando los baremos de convenios y acuerdos colectivos, cuando existan y se apliquen.	N.º de solicitudes vacantes cubiertas, especificando cuantas vacantes en las distintas modalidades.	Actividad y RRHH	Desde la firma del Plan				
4- Visibilizar a las mujeres que promocionan a puestos de responsabilidad dentro de la empresa.	N.º de acciones de visualización de las mujeres promocionadas. Contenido y canal utilizado.	RRHH Marketing y	Desde la firma del Plan				

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por sexo

5. CONDICIONES DE TRABAJO				2025				2026				2027				2028			
OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por sexo				TRIMESTRE				TRIMESTRE				TRIMESTRE				TRIMESTRE			
MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
1- Realizar una encuesta de los motivos de baja voluntaria, determinando el contenido del formulario junto con la RLPT de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.	N.º formularios recibidos/ N.º total de bajas voluntarias desagregadas por sexo	RRHH	3º TRIMESTRE 2025 y a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad.																
2- Establecer un procedimiento de acogida a nuevas incorporaciones para garantizar el acompañamiento durante los primeros días, realizando un seguimiento de su cumplimiento. En este procedimiento se contará con la RLPT de los distintos centros, siempre y cuando no existan causas organizativas que lo impidan.	Procedimiento establecido y nº de incorporaciones y acompañamientos	RRHH y Actividad	3º TRIMESTRE 2025 y a lo largo de toda la vigencia del Plan de Igualdad.																
3- La uniformidad se adecuará, haciendo participe a la RLPT, para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que haya distinciones de color u otros elementos, máxime cuando respondan a estereotipos de género y sin que haya distinciones de color u otros elementos. Uniformes adaptados a embarazadas.	Revisión y establecimiento de uniformes con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género y sin que haya distinciones de color u otros elementos. Uniformes adaptados a embarazadas.	Compras	1º TRIMESTRE 2026																
4. Check list de las instalaciones con perspectiva de género y, en su caso, adaptación de las mismas.	N.º y tipo de instalaciones revisadas																		
	N.º y tipo de adaptaciones realizadas																		

[illegible]

4-Se garantiza que los incentivos y gratificaciones no se verán perjudicados por el ejercicio de los derechos de conciliación a que se acojan las personas trabajadoras	Informe comparativo sobre los incentivos y gratificaciones del año anterior al disfrute del derecho y del año en el que se disfruta.	RRHH	Desde la firma del Plan				
5- La acumulación de lactancia se podrá hacer en jornadas completas de 21 días naturales, salvo mejora en convenio o acuerdo colectivo.	N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica la medida	RRHH	Desde la firma del Plan				
6- Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.	Número personas promovidas y que se acogen a medidas de conciliación.	RRHH	Desde la firma del Plan				
7- Flexibilizar el inicio y el ejercicio del permiso de hospitalización, accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización pudiendo ejercerse de manera fraccionada mientras dure la hospitalización o reposo domiciliario del hecho causante.	N.º de veces que se solicita y n.º de veces que se aplica la medida	RRHH	Desde la firma del Plan				
8- Conceder un permiso de 5 días retribuidos para acudir a reuniones, visitas o cualquier otra gestión relativa a acogimiento o adopción de menores, siempre que se solicite con una antelación previa de 3 días.	N.º de veces que se solicita y no de veces que se aplica la medida	RRHH	Desde la firma del Plan				
9- Testar anualmente las medidas de conciliación implantadas con el fin de valorar su satisfacción y valorar nuevas medidas aún no incluidas.	Informe, así como el medio utilizado para testarlo.	RRHH	Desde la firma del Plan				
10- Posibilitar la unión del permiso de nacimiento para personas trabajadoras a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que haya finalizado el año natural.	N.º de solicitudes y n.º de veces que se aplica	RRHH	Desde la firma del Plan				
11- Hasta tres días disfrutables por horas para acudir a consulta médica, ya sea pública o privada, tanto propio como para el acompañamiento de familiares	N.º de solicitudes y n.º de veces que se aplica	RRHH	Desde la firma del Plan				
12- Hasta siete días, disfrutables por horas, para el acompañamiento al cónyuge y familiares de primer grado sujetos a tratamientos oncológicos, diálisis o similares.	N.º de solicitudes y n.º de veces que se aplica	RRHH	Desde la firma del Plan				
13- Por el tiempo indispensable para acudir a tutorías.	N.º de solicitudes y n.º de veces que se aplica	RRHH	Desde la firma del Plan				
14- Un día retribuido por matrimonio de familiares de primer grado siempre que el evento coincida con un día laborable de la persona trabajadora.	N.º de solicitudes y n.º de veces que se aplica	RRHH	Desde la firma del Plan				

15. Aumentar de 2 a 3 años la excedencia por cuidado de personas dependientes hasta el 1 ° grado de consanguinidad o afinidad con reserva del puesto de a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.	N.º de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH	Desde la firma del Plan				
16. Permiso retribuido por el tiempo indispensable para las personas trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, respetando un preaviso de al menos 72 horas de antelación y previa justificación y por un periodo máximo de 24 horas anuales.							
17. Se incluyen como permisos retribuidos el tiempo mínimo e indispensable para la realización de gestiones previas a las adopciones y acogimiento: Gestión de documentación ante organismos públicos y privados (notarías), previa solicitud y justificación.							
18. Excedencia de duración de entre uno y cuatro meses con derecho a reserva de su puesto de trabajo por fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad, progenitores, hijas e hijos, cónyuges o pareja de hecho reconocida legalmente o conviviente. Durante dicho periodo la empresa cotizará como si se tratase de un permiso no retribuido sin que se pueda ejercer otro trabajo	N.º de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH	Desde la firma del Plan				
19. Reducción de jornada y/o adaptación de esta temporalmente para la asistencia a clases por estudios reglados que tengan relación con el puesto de trabajo que desempeñe o para su desarrollo profesional en la organización y actividades que desarrolle la Empresa, siempre que coincidan con el horario laboral y siempre que sea posible por razones organizativas y de producción. Una vez transcurrido el plazo solicitado, la persona volverá a su jornada habitual.	N.º de solicitudes y nº de veces que se aplica	RRHH	Desde la firma del Plan				
20. Registro de permisos solicitados, concedidos y motivos de las denegaciones.	Registro desagregado por sexo y puesto que contenga:	RRHH	Desde la firma del Plan				
	N.º y tipo de solicitudes						
	N.º y tipo de solicitudes concedidas						
	N.º y tipo de solicitudes denegadas y motivos						

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1 Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor

9. <u>RETRIBUCIONES</u> Y <u>AUDITORÍA</u> <u>SALARIAL</u>					2025				2026				2027				2028			
OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1 Garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor					TRIMESTRE				TRIMESTRE				TRIMESTRE				TRIMESTRE			
MEDIDAS		INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO	1 o	2 o	3 o	4 o	1 o	2 o	3 o	4 o	1 o	2 o	3 o	4 o	1 o	2 o	3 o	4 o
1- Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, no denominándolos en femenino ni masculino.		Política redactada	RRHH	Un año desde la firma del Plan																
2- Establecer una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres.		Informe de evaluación	RRHH	Un año desde la firma del Plan																
3. Análisis desde la perspectiva de género de los conceptos salariales, complementos y extrasalariales.		Informe política retributiva % conceptos con brecha salarial	RRHH y Actividad	Un año desde la firma del Plan																
		Nº y tipo de conceptos con brecha/grupos profesionales/categorías																		
4. Análisis desde la perspectiva de género para determinar la incidencia en el salario de hombres y mujeres del disfrute de derechos relacionados con la conciliación de vida familiar y profesional.		Informe realizado	RRHH	Tres años desde la firma del Plan																

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género

10. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO					2025				2026				2027				2028			
OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género					TRIMESTRE				TRIMESTRE				TRIMESTRE				TRIMESTRE			
MEDIDAS		INDICADOR ES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Implantación del procedimiento de actuación y prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo negociado con la parte social, y testeo de su funcionamiento, así como establecer las correcciones necesarias si se detectasen deficiencias en su funcionamiento		Implantación/ Revisión del protocolo	RRHH PRL Persona responsable de igualdad Comisión Instructora	Des de la firma del Plan																
2. Formación específica a todas las personas que integran la Comisión instructora para asumir las funciones asociadas a la misma.		Número de cursos/horas y número de participantes. Contenido	Formación y RRHH	2025																
3. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.		Contenido y número de veces que se ha incluido	Formación y RRHH	2026																

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de sexo

11. VIOLENCIA DE GÉNERO OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.- Mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de sexo				2025				2026				2027				2028			
				TRIMESTR E				TRIMESTR E				TRIMESTR E				TRIMESTR E			
MEDIDAS	INDICADOR ES por ACTIVIDAD	RESPONS ABLES	PLA ZO	1 o	2 o	3 o	4 o	1 o	2 o	3 o	4 o	1 o	2 o	3 o	4 o	1 o	2 o	3 o	4 o
1. Generar un protocolo de acción entre las víctimas de violencia de género y la empresa, que permita establecer los canales de comunicación que permiten poner en marcha las medidas necesarias y garantizando en todo momento los derechos de confidencialidad. Todas las medidas con relación a esta materia se encuentran recogidas en el protocolo de actuación de violencia de género.	N.º de veces que se aplica	RRHH y Actividad	Desd e la firma del Plan																
2-. Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a 25 horas de libre disposición. El disfrute de las mismas deberá preavisarse con la suficiente antelación para garantizar el buen funcionamiento de servicio.	N.º de mujeres que lo solicitan/ nº de permisos concedidos – denegados	RRHH	Desd e la firma del Plan																
3-. Las trabajadoras víctimas de violencia de género podrán ausentarse del puesto de trabajo por el tiempo indispensable para la realización de gestiones administrativas y/o jurídicas, médicas y psicológicas tanto para ellas como para sus hijas/os. Este permiso será siempre retribuido.	N.º de mujeres que lo solicitan/ nº de permisos concedidos – denegados	RRHH	Desd e la firma del Plan																
4-. Si la trabajadora víctima de violencia de género, por su situación, se ve obligada a cambiar de domicilio, SAPJE le dotará de un importe de 1500 € como concepto de ayuda económica en un único pago y no acumulable.	Nº de mujeres que lo solicitan/ nº de importes concedidos –	RRHH	Desd e la firma del Plan																

	denegados						
5-. La trabajadora podrá disponer del tiempo necesario para los trámites motivados por su condición de víctima de violencia de género como la asistencia a juzgados, comisaría, servicios sociales o cualquier atención especializada de la Administración Pública, con la correspondiente justificación por escrito.	Nº de mujeres que lo solicitan/ nº de permisos concedidos – denegados	RRHH	Desd e la firma del Plan				
6. A los efectos de facilitar la recolocación de la trabajadora víctima de violencia de género o sexual que se vea obligada a extinguir su contrato de trabajo y no sea posible su recolocación en alguno de los centros de la empresa, se emitirán las cartas de recomendación pertinentes, así como el CV de la trabajadora a las empresas de selección de personal con las que se tenga una relación comercial.	Nº de extinciones de contrato de trabajo por violencia de género. Nº de cartas enviadas. Nº de recolocación es realizadas.	RRHH	Desd e la firma del Plan				
7. La trabajadora víctima de violencia de género o sexual, que pase a situación de Incapacidad Temporal (IT) por este motivo, se le complementará el 100% de sus retribuciones fijas por empresa, mientras se mantenga dicha situación.	Nº de víctimas en situación de IT Nº de víctimas en situación de IT con este complemento	RRHH	Desd e la firma del Plan				
8. La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria por el tiempo imprescindible para atender a sus necesidades y las de sus hijas/os. Durante los seis primeros meses, la reducción de la jornada no conllevará la disminución proporcional de su retribución, percibiendo durante ese periodo el 100% de sus emolumentos. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.	Nº de reducciones de jornada por violencia de género Nº de mujeres que beneficiarias de la medida	RRHH	Desd e la firma del Plan				
9. Se facilitará y priorizará el aumento de la jornada laboral a la trabajadora víctima de violencia de género o sexual que así lo requiera.	Nº de mujeres víctimas de violencia de género o sexual que solicitan aumento de jornada Nº de mujeres que beneficiarias de la medida Porcentaje de jornada aumentado a las trabajadoras solicitantes	RRHH	Desd e la firma del Plan				
10. La empresa valorará, en función de la situación de cada caso, la concesión de ayudas de tipo escolar, tratamiento psicológico y/o fondos de ayuda para la cobertura de primeras necesidades.	Nº de mujeres que beneficiarias por tipo de ayuda	RRHH	Desd e la firma del Plan				
11. La empresa facilitará una compensación bruta correspondiente a 2 meses de salario bruto anual, incluida las pagas extras, para los casos de suspensión o finalización de la relación laboral motivada por situación de violencia de género o sexual.	Nº de reducciones de jornada por violencia de género Nº de mujeres que beneficiarias de la medida	RRHH	Desd e la firma del Plan				
12. Establecer acuerdos de colaboración con entidades que trabajan con víctimas de violencia de género o sexual para procurar su inserción laboral.	Nº de contactos para establecer colaboraciones	RRHH	Desd e el segundo año de la firma del Plan				
	Nº de colaboraciones establecidas						
	Nº y tipo de contrataciones a víctimas realizadas						

1. Visibilizar el uso de los permisos y medidas de conciliación y corresponsabilidad	Acciones y contenido	Marketing	Desde la firma del Plan				
--	----------------------	-----------	-------------------------	--	--	--	--

Para realizar el seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad se crea una comisión paritaria integrada por las siguientes personas:

Carlos Marco Valdenebro

Rodrigo Mingo de Blas

Iván Yustes Madrid

Maria Victoria Alonso Martínez

Jaime García Loizaga

Ricardo Ubis González

Por CSIF

- Jose Javier Merino Fernández (CSIF)

- Rebeca Salinas Tudelilla (Delegada por CCOO en los centros con RLPT)

- Nuria Vicente Medina (Representante por CCOO en los centros de trabajo en los que no existe RLPT)

- Estela Serra Noguera (Delegada por UGT)

- Javier Jiménez Zabal (Delegado por UGT)

- Javier Garrido Martínez (USO)

Esta comisión se encargará también de solventar y resolver las posibles dudas y discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan.

6.1 Seguimiento Plan de Igualdad.

La Comisión Paritaria de Igualdad realizará, con carácter semestral, un seguimiento de los indicadores tanto cualitativos (aquellos que informan sobre el estado de la acción) como cuantitativos (aquellos que proporcionan un resultado número o ratio) definidos en cada una de las acciones del Plan, y de las actuaciones que en materia de igualdad se proponen en el presente Plan. En las medidas referentes a los procesos de selección, en el supuesto de detectar casos que pudieran sugerir algún trato discriminatorio, podrá recabar determinada información confidencial sobre el caso, con los límites que pudiera tener, para hacer una valoración con la que poder aprobar una recomendación tendente a impedir que reproduzca dicha situación.

A tal fin, se trasladará, por parte de la empresa, con carácter previo a cada reunión de seguimiento, a los miembros de la Comisión un «Informe de seguimiento de las acciones definidas en el Plan de Igualdad», en el que se identificará la acción, desarrollo, resultados e incidencias relativas al desarrollo de las acciones.

Asimismo, la Comisión podrá revisar los indicadores definidos para realizar el seguimiento de las acciones que se han puesto en marcha, descartando aquellos que se ha demostrado que no son de utilidad o que ya estén cumplidos e incorporando cualquier otro que sea necesario. De igual manera, si así se acordara por la Comisión, podrán introducirse cambios en la ejecución de las acciones, que respondan a las dificultades y a las nuevas necesidades identificadas durante la fase de seguimiento.

6.2 Evaluación Plan de Igualdad.

La Comisión Paritaria de Igualdad se reunirá el primer y tercer trimestre de cada año, al objeto de analizar el grado de consecución anual de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad, así como para revisar cada una de las medidas propuestas para ese año en el citado Plan de Igualdad.

Con las conclusiones extraídas, se procederá a elaborar un informe de evaluación del Plan de Igualdad.

Este informe será difundido entre la plantilla de Sapje, S.L.

6.3 Resolución de controversias

Cuantas dudas o divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación del presente Plan de Igualdad, serán sometidas a la decisión de la Comisión de Seguimiento. Esta Comisión paritaria deberá reunirse a este efecto dentro de los siete días siguientes a la petición de cualquiera de las partes. A las reuniones podrán asistir, con voz pero sin voto, los asesores que las partes designen. En caso de desacuerdo la discrepancia será sometida en el plazo máximo de 7 días siguientes a la mediación del Tribunal Laboral de La Rioja, conforme a lo previsto en el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, y según el procedimiento establecido en la normativa que lo regula.

7. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Los miembros de la Comisión Paritaria de Igualdad facultan a D. Carlos Marco Valdenebro, miembro de la Comisión Paritaria por la parte de la Empresa, a proceder al registro electrónico del Plan de Igualdad ante la Autoridad Laboral, utilizando el certificado digital de la empresa Sapje, S.L., comprometiéndose a entregar copia del registro electrónico de presentación a la parte social, tan pronto se disponga copia del mismo.

En prueba de total conformidad las partes firman el presente documento, en Logroño, a 19 de diciembre de 2024

