

II PLAN DE IGUALDAD

JUBA

2026-2030



1 Tabla de contenido

- 1. Presentación de la empresa3 - p. 3**
- 2. Marco Normativo aplicable - p. 6**
- 3. Partes suscriptoras, comisión negociadora y proceso de elaboración - p. 6**
- 4. Ámbito de aplicación y vigencia - p. 7**
- 5. Evaluación final del I Plan de Igualdad 2022-2026 - p. 7**
- 6. Informe diagnóstico de situación 2026 - p. 11**
- 7. Resultados de la auditoría retributiva, vigencia y periodicidad - p. 18**
- 8. Objetivos del II plan de igualdad - p. 20**
- 9. Medidas de igualdad 2026-2030 - p. 21**
- 10. Calendario de actuaciones - p. 27**
- 11. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica - p. 28**
- 12. Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento - p. 28**
- 13. Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias - p. 29**
- 14. Vigencia, aprobación, registro y difusión del ii plan de igualdad- p. 30**

1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

En JUBA creemos que la igualdad de oportunidades no constituye únicamente una obligación legal, sino un elemento esencial para atraer y desarrollar talento, impulsar la innovación y construir un entorno de trabajo en el que todas las personas puedan desarrollar plenamente su potencial.

Este II Plan de Igualdad 2026-2030 refleja el compromiso de JUBA con una cultura basada en el respeto, la equidad, la diversidad y la inclusión. Su objetivo es consolidar los avances alcanzados durante la vigencia del I Plan de Igualdad y continuar integrando la igualdad de oportunidades como un principio transversal en todos los procesos de gestión de personas.

El Plan se alinea con los valores del Grupo Bunzl —Responsabilidad, Confianza, Excelencia y Transparencia— y con la estrategia de Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia (DEIB), contribuyendo asimismo a los compromisos de sostenibilidad y buen gobierno de la organización.

1.1 Presentación general de JUBA

JUBA Personal Protective Equipment, S.L. es una empresa especializada en la comercialización y distribución de equipos de protección individual (EPIS), con una amplia trayectoria en el sector de la protección laboral. Fundada en 1950 en Santo Domingo de la Calzada (La Rioja), la compañía ha evolucionado desde sus orígenes como fabricante de guantes hasta convertirse en un referente nacional e internacional en soluciones de protección para distintos sectores de actividad.

Desde su integración en el Grupo Bunzl en 2010, JUBA ha reforzado su capacidad de crecimiento, innovación y desarrollo, consolidando su presencia en mercados nacionales e internacionales y ampliando continuamente su gama de productos y servicios.

La compañía desarrolla su actividad desde su centro de trabajo de Santo Domingo de la Calzada, apoyándose en un modelo de gestión orientado a las personas, la excelencia operativa, la sostenibilidad y la mejora continua. Asimismo, mantiene un firme compromiso con la igualdad de oportunidades, la diversidad, la inclusión, el desarrollo profesional, la seguridad y salud de las personas trabajadoras y la creación de un entorno de trabajo respetuoso e integrador.

Estos principios, junto con los valores corporativos de Responsabilidad, Confianza, Excelencia y Transparencia, constituyen la base de la cultura organizativa de JUBA y orientan las actuaciones recogidas en el presente II Plan de Igualdad 2026-2030.

1.2 Estructura organizativa a 2026

La organización se estructura en diferentes áreas funcionales que dan soporte a la actividad de la compañía: Dirección General, Operaciones, Compras, Ventas y Exportación, Marketing y Atención al Cliente (SAC), Finanzas, Personas y Cultura (HR), Calidad, IT y Logística.

Como áreas principales consta de una Dirección general, y cuatro direcciones generales: Gerencia; Compras, aprovisionamiento y producto; Finanzas; Operaciones y People.

La compañía mantiene una estructura organizativa orientada a la colaboración transversal entre departamentos, fomentando el trabajo en equipo, la mejora continua, el desarrollo profesional y la igualdad de oportunidades.

A fecha junio de 2026, la empresa cuenta con un total 59 personas (28 mujeres y 31 hombres). Es por tanto una empresa igualitaria en cuanto a representación por sexos.

En cuanto a la distribución vertical en la empresa, el primer dato destacable es que en el nivel de Dirección hay más mujeres que hombres. Las cuatro direcciones Generales están ocupadas por mujeres. Los puestos de personal no cualificado están altamente masculinizados, mientras que la mayor parte de mujeres ocupan puestos de personal cualificado. Estas distribuciones se han mantenido estables a lo largo de los últimos años. En la distribución horizontal podemos comprobar cómo los puestos de responsabilidad están ocupados mayoritariamente por mujeres, sobre todo el nivel de mando intermedio donde hay una presencia mayoritaria de mujeres.

1.3 Evolución organizativa desde 2022

Desde la aprobación del I Plan de Igualdad en 2022, la organización ha continuado evolucionando y profesionalizando sus procesos de gestión de personas.

Entre los principales cambios y avances destacan:

- Consolidación de los procesos de evaluación del desempeño (Performance Review) y seguimiento del desarrollo profesional.
- Implantación y utilización de nuevas herramientas digitales de gestión de personas y comunicación interna.
- Refuerzo de las acciones formativas en liderazgo, comunicación, digitalización, inteligencia artificial y desarrollo de habilidades.
- Actualización de los protocolos internos en materia de igualdad, acoso, diversidad e inclusión.
- Incorporación de medidas de comunicación y sensibilización sobre igualdad de oportunidades, corresponsabilidad y prevención de conductas discriminatorias.
- Integración de contenidos relacionados con igualdad, diversidad, protocolos internos y normativa corporativa en los procesos de acogida y onboarding de nuevas incorporaciones.
- Fortalecimiento de la cultura corporativa alineada con los valores del Grupo Bunzl y con los principios de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia.

Durante el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad, la compañía ha mantenido una composición equilibrada de la plantilla y ha continuado avanzando en la incorporación de la perspectiva de igualdad en los distintos procesos de gestión de personas, sentando las bases para la elaboración y desarrollo del II Plan de Igualdad 2026-2030.

1.4 Integración en Grupo Bunzl

Desde su incorporación al Grupo Bunzl en 2010, JUBA ha reforzado sus procesos de gestión, profesionalización y desarrollo organizativo, alineando su actividad con los estándares corporativos del grupo en materia de ética, cumplimiento normativo, sostenibilidad, desarrollo de personas, diversidad e inclusión.

Durante los últimos años se ha continuado avanzando en la implantación de herramientas, procesos y programas corporativos promovidos por Bunzl, especialmente en los ámbitos de liderazgo, gestión del desempeño, formación, sostenibilidad, seguridad y salud, desarrollo del talento y cultura organizativa.

Asimismo, JUBA comparte y promueve los valores corporativos del Grupo Bunzl, impulsando un entorno de trabajo basado en el respeto, la integridad, la colaboración, la responsabilidad, el desarrollo de las personas y la creación de una cultura de pertenencia, orientada a garantizar la igualdad de oportunidades y el desarrollo profesional de toda la plantilla.

Esta integración ha contribuido a consolidar una gestión más estructurada de las personas, favoreciendo la implantación de políticas y prácticas alineadas con los principios de diversidad, equidad, inclusión y pertenencia (DEIB), así como con los compromisos de sostenibilidad y responsabilidad social del Grupo.

La participación en iniciativas y programas corporativos del Grupo Bunzl, junto con el desarrollo de proyectos propios de JUBA, ha permitido fortalecer una cultura organizativa basada en las personas, el aprendizaje continuo, la innovación, la cercanía y el sentido de pertenencia, pilares que inspiran también el presente II Plan de Igualdad 2026-2030.

1.5 Valores corporativos

JUBA desarrolla su actividad alineada con los valores corporativos del Grupo Bunzl: Responsabilidad, Confianza, Excelencia y Transparencia, principios que orientan la toma de decisiones, las relaciones profesionales y la gestión de personas.

1.6 Compromiso con igualdad, diversidad, inclusión, sostenibilidad y buen gobierno.

JUBA integra la sostenibilidad en su estrategia empresarial y en su modelo de gestión, entendiendo que el crecimiento sostenible debe apoyarse en la creación de valor para las personas, el entorno y la sociedad.

Como muestra de este compromiso, la compañía ha elaborado y publicado su Memoria de Sostenibilidad, documento que recoge los principales avances e indicadores en materia ambiental, social y de gobernanza, así como los compromisos y objetivos asumidos por la organización en estos ámbitos.

La igualdad de oportunidades, la diversidad, la inclusión, el bienestar de las personas, el desarrollo profesional, la seguridad y salud, la ética empresarial y la sostenibilidad forman parte de una estrategia común alineada con los principios y valores del Grupo Bunzl.

Durante el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad se han impulsado diversas iniciativas destinadas a reforzar esta cultura corporativa, entre las que destacan la creación en 2025 del foro interno IMPACTA, orientado a promover la diversidad, la inclusión, la sensibilización y la participación activa de las personas trabajadoras; el desarrollo de actuaciones vinculadas a la estrategia DEIB (Diversidad, Equidad, Inclusión y Pertenencia); la actualización de los protocolos de prevención y actuación frente al acoso; la incorporación de las medidas derivadas de la normativa LGTBI; y la elaboración del Protocolo de actuación y apoyo ante situaciones de violencia de género.

Estas actuaciones reflejan el compromiso de JUBA con la construcción de un entorno de trabajo seguro, respetuoso, diverso e inclusivo, donde todas las personas puedan desarrollar su actividad en igualdad de trato y de oportunidades.

2. MARCO NORMATIVO APLICABLE

- Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Real Decreto-ley 6/2019.
- Real Decreto 901/2020, sobre planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Convenio colectivo aplicable.
- Ley Orgánica 1/2004, en lo relativo a violencia de género.
- Ley 4/2023
- RD 1026/2024 desarrolla medidas planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

3. PARTES SUSCRIPTORAS, COMISION NEGOCIADORA Y PROCESO DE ELABORACION

3.1 Partes suscriptoras del II Plan

El presente II Plan de Igualdad ha sido negociado y suscrito por la representación de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, constituidas en Comisión Negociadora conforme a la normativa vigente.

3.2 Composición de la Comisión Negociadora

- En representación de las personas trabajadoras: 2 representantes de la representación legal de las personas trabajadoras.
- En representación de la empresa: 2 representantes asignados por la Dirección de la empresa.

3.3 Proceso de elaboración del II Plan

Para la elaboración del II Plan de Igualdad se ha constituido una Comisión Negociadora integrada por la representación de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. En el marco de dicha comisión se ha analizado la evaluación final del I Plan, el nuevo diagnóstico de situación, los datos cuantitativos y cualitativos disponibles, el registro retributivo, la auditoría retributiva y las propuestas de actuación para el periodo 2026-2030.

4 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

4.1 Ámbito de aplicación personal

El presente II Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras de JUBA, con independencia de su nivel jerárquico, forma de contratación (incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición) o de cualquier otro aspecto, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

4.2 Ámbito de aplicación territorial

La aplicación de este II Plan de Igualdad es de carácter provincial referente a su único centro de trabajo ubicado en:

AVDA DE LOGROÑO 29-31, 2650 Santo Domingo de la Calzada (La Rioja).

4.3 Ámbito de aplicación temporal

El periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad es de 4 años de 2026 a 2030.

4.4 Vigencia y entrada en vigor

Este Plan de Igualdad, entrará en vigor el 13 de agosto de 2026 y se extenderá su aplicación hasta el 12 de agosto de 2030.

5 EVALUACION FINAL DEL I PLAN DE IGUALDAD 2022-2026

5.1 Metodología de evaluación

La evaluación del I Plan de Igualdad de JUBA se ha realizado a partir del análisis de las medidas implantadas durante el periodo 2022-2026, de la revisión de las actas de seguimiento, de los indicadores de ejecución definidos para cada actuación, de la información cuantitativa y cualitativa disponible, del registro retributivo, de la auditoría retributiva y de las evidencias documentales generadas durante su vigencia.

Esta evaluación permite valorar el grado de cumplimiento de los objetivos inicialmente establecidos, identificar los avances conseguidos y determinar las áreas de mejora que deben incorporarse al II Plan de Igualdad 2026-2030.

Para la evaluación de las medidas se ha tenido en cuenta no solo su grado de ejecución, sino también su nivel de integración en la gestión habitual de la organización, la participación de las personas destinatarias, la disponibilidad de evidencias documentales y la contribución de cada actuación al cumplimiento de los objetivos del I Plan de Igualdad. Este enfoque ha permitido identificar tanto las actuaciones consolidadas como aquellas que requieren continuidad o refuerzo durante el periodo 2026-2030.

5.2 Principales actuaciones desarrolladas durante la vigencia del I Plan

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad se han desarrollado diferentes actuaciones orientadas a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres e integrar la perspectiva de género en la gestión de personas.

Las actuaciones desarrolladas durante la vigencia del I Plan han permitido avanzar en la incorporación progresiva de la perspectiva de igualdad en los principales procesos de gestión de personas. Muchas de estas actuaciones han dejado de tener un carácter puntual para convertirse en prácticas habituales de la organización, contribuyendo a consolidar una cultura corporativa más inclusiva, transparente y orientada al desarrollo del talento. Entre las principales actuaciones desarrolladas destacan:

- Seguimiento anual del registro retributivo y de la valoración de puestos de trabajo.
- Formación en igualdad de oportunidades dirigida a la plantilla.
- Formación específica de la Comisión de Igualdad.
- Seguimiento de promociones internas y oportunidades de desarrollo profesional.
- Elaboración y comunicación del procedimiento de permisos y licencias relacionados con la conciliación.
- Implantación de la política de desconexión digital.
- Revisión y actualización del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación interna del Plan de Igualdad y de los procedimientos asociados.
- Incorporación de contenidos relacionados con igualdad en el Welcome Pack y en los procesos de acogida.
- Formación específica en prevención del acoso.
- Desarrollo de actuaciones vinculadas a diversidad, equidad, inclusión y pertenencia.
- Actualización de protocolos para incorporar medidas relacionadas con la protección de las personas LGTBI.
- Elaboración del Protocolo de actuación y apoyo frente a situaciones de violencia de género.

- Creación del foro IMPACTA como espacio de participación y sensibilización en materia de diversidad e inclusión.

5.3. Grado de cumplimiento de las medidas

Del análisis realizado se concluye que la mayor parte de las medidas previstas en el I Plan de Igualdad han sido implantadas y forman actualmente parte de la gestión habitual de la organización.

Medidas cumplidas

- Seguimiento anual del registro retributivo.
- Formación en igualdad de género para la plantilla.
- Formación de la Comisión de Igualdad.
- Promoción profesional basada en criterios objetivos.
- Procedimiento de comunicación sobre permisos y licencias.
- Política de desconexión digital.
- Revisión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Formación en prevención del acoso.
- Comunicación del Plan de Igualdad a la plantilla.
- Incorporación del Plan de Igualdad al proceso de acogida.

Medidas parcialmente cumplidas o pendientes de consolidación

- Formación a responsables en selección con perspectiva de género.
- Inclusión de un módulo específico de corresponsabilidad.
- Comunicación y despliegue completo del Protocolo de Violencia de Género

Medidas no ejecutadas por causas ajenas a la empresa

- Adhesión a la iniciativa del Ministerio de Igualdad "Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género", debido a la falta de habilitación del procedimiento de adhesión durante el periodo de vigencia del Plan.

Estado	Nº medidas	%
Cumplidas	10	71 %
Parcialmente cumplidas	3	21 %
No ejecutadas (causa externa)	1	8 %

El elevado grado de cumplimiento alcanzado pone de manifiesto el compromiso de la organización con la implantación efectiva del I Plan de Igualdad. Las actuaciones pendientes no responden, en términos generales, a incumplimientos, sino a medidas cuya implantación requiere una mayor consolidación o que dependen de circunstancias externas ajenas a la organización.

5.4 Valoración general del I Plan

La implantación del I Plan ha supuesto una evolución significativa en la madurez de la gestión de la igualdad dentro de JUBA. La igualdad de oportunidades ha pasado de constituir un conjunto de actuaciones específicas a integrarse de forma transversal en procesos como la selección, la formación, la promoción, la acogida de nuevas incorporaciones, la comunicación interna y la prevención del acoso.

Durante este periodo se han reforzado los procesos de comunicación interna, formación, prevención del acoso, conciliación, transparencia retributiva y sensibilización, integrando progresivamente la igualdad en los distintos procesos de gestión de personas.

Asimismo, la empresa ha avanzado en ámbitos complementarios como la diversidad e inclusión, la creación del foro IMPACTA, el desarrollo de protocolos específicos de protección frente al acoso y la violencia de género, y la incorporación de contenidos de igualdad y diversidad en los procesos de acogida y desarrollo de personas.

El desarrollo de todas estas iniciativas vinculadas a la diversidad, la equidad, la inclusión y la pertenencia (DEIB) ha permitido ampliar el alcance del compromiso de la organización, alineando el Plan de Igualdad con la estrategia de sostenibilidad y gestión responsable de las personas impulsada por el Grupo Bunzl.

5.5 Conclusiones y retos para el II Plan de Igualdad 2026-2030

El II Plan de Igualdad nace en un contexto diferente al del primer Plan. Una vez consolidadas las principales obligaciones legales y los procesos básicos de gestión de la igualdad, el nuevo periodo debe orientarse a reforzar la calidad de las actuaciones, mejorar la medición de resultados y consolidar una cultura organizativa cada vez más inclusiva y corresponsable.

La evaluación del I Plan pone de manifiesto la conveniencia de mantener y consolidar las actuaciones ya implantadas, así como desarrollar nuevas iniciativas que permitan seguir avanzando en la integración efectiva de la igualdad de oportunidades en la organización.

Las principales líneas de actuación que se incorporan al II Plan son:

- Consolidar la formación en igualdad, diversidad, inclusión y corresponsabilidad.
- Reforzar la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción.

- Potenciar el liderazgo inclusivo y el desarrollo del talento sin sesgos.
- Reforzar la transparencia y la objetividad en los procesos de selección, promoción y desarrollo profesional.
- Mantener el seguimiento de la igualdad retributiva.
- Mejorar la sistematización de indicadores de seguimiento.
- Continuar impulsando iniciativas DEIB a través del foro IMPACTA.
- Favorecer una mayor corresponsabilidad en el uso de las medidas de conciliación.
- Consolidar los protocolos de prevención y actuación frente al acoso y la violencia de género.
- Continuar promoviendo una cultura organizativa inclusiva, diversa y respetuosa.
- Incorporar progresivamente buenas prácticas relacionadas con la digitalización y el uso responsable de herramientas tecnológicas en la gestión de personas.

5.6. Lecciones aprendidas durante la vigencia del I Plan de Igualdad

1. La formación y la comunicación periódica favorecen un mayor conocimiento de las medidas de igualdad y una mayor participación de la plantilla.
2. La integración de la igualdad en procesos habituales de People y Dirección resulta más eficaz que el desarrollo de actuaciones aisladas.
3. El seguimiento mediante indicadores facilita la toma de decisiones y la mejora continua.
4. La implicación de la Dirección y de las personas responsables de equipo constituye un factor clave para consolidar la igualdad de oportunidades.
5. La coordinación con otras iniciativas corporativas (DEIB, bienestar, sostenibilidad y cumplimiento normativo) genera sinergias y fortalece la cultura organizativa.

6 INFORME DIAGNOSTICO DE SITUACION 2026

El diagnóstico constituye un instrumento de análisis y trabajo que permite conocer la situación actual de JUBA respecto a la integración de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, especialmente en los procesos de gestión de personas, así como su consolidación en la cultura corporativa.

El presente informe diagnóstico sirve de base para la elaboración del II Plan de Igualdad de JUBA 2026-2030 y parte de la evaluación del I Plan de Igualdad 2022-2026, de los datos cuantitativos y cualitativos disponibles, del seguimiento de las medidas implantadas, del registro retributivo, de la auditoría retributiva y de la información facilitada por la empresa en relación con los principales procesos de gestión de personas.

El diagnóstico se ha elaborado conforme a lo establecido en la 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; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro; y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Los datos analizados corresponden principalmente al periodo 2022-2025, con el objetivo de valorar la evolución producida durante la vigencia del I Plan de Igualdad y establecer las bases de actuación del II Plan. Asimismo, se ha revisado el cuadro de seguimiento del grado de cumplimiento de las medidas del I Plan de Igualdad, actualizado a 1 de julio de 2026.

6.1 Composición de la plantilla

El análisis de la composición de la plantilla constituye el punto de partida del presente diagnóstico, ya que permite conocer la evolución de la organización desde una perspectiva de igualdad y valorar la representación de mujeres y hombres en la empresa.

Los datos analizados corresponden al periodo 2022-2025 e incluyen información relativa al número de personas trabajadoras, distribución por sexo, edad, antigüedad, modalidad contractual y jornada, permitiendo identificar tendencias y posibles ámbitos de mejora para el II Plan de Igualdad.

Durante el periodo analizado, JUBA mantiene una composición de plantilla estable y equilibrada desde la perspectiva de género. En 2025 la plantilla está integrada por 59 personas, de las cuales 29 son mujeres y 30 hombres, lo que evidencia una representación prácticamente paritaria.

La evolución de la plantilla durante los últimos ejercicios refleja igualmente un elevado grado de estabilidad, con predominio de la contratación indefinida y una permanencia significativa de las personas trabajadoras en la organización, circunstancia que pone de manifiesto la consolidación del empleo y favorece el desarrollo de políticas de igualdad sostenibles en el tiempo.

El análisis de la antigüedad muestra que una parte importante de la plantilla acumula más de diez años de permanencia en la empresa, tanto entre mujeres como entre hombres, lo que evidencia un elevado grado de fidelización y estabilidad laboral. Paralelamente, la incorporación progresiva de nuevas personas trabajadoras permite combinar experiencia y renovación generacional.

Desde la perspectiva de edad, la plantilla presenta una distribución equilibrada entre distintos tramos generacionales, predominando las personas comprendidas entre los 36 y los 50 años, si bien conviven profesionales de diferentes edades, favoreciendo la diversidad generacional dentro de la organización.

Como conclusión del diagnóstico, la composición de la plantilla refleja una situación global de equilibrio entre mujeres y hombres, sin apreciarse desequilibrios significativos en términos cuantitativos. No obstante, este análisis global debe complementarse con el estudio específico de los distintos procesos de gestión de personas, con el fin de identificar posibles diferencias en ámbitos como la selección, la promoción profesional, la formación o la distribución por áreas funcionales.

Durante la vigencia del II Plan se continuará profundizando en el análisis de la distribución de la plantilla por áreas funcionales, categorías profesionales y niveles de responsabilidad, con el objetivo de reforzar el seguimiento de posibles fenómenos de segregación horizontal o vertical y facilitar una evaluación aún más detallada de la evolución de la igualdad de oportunidades.

6.2 Selección y contratación

El proceso de reclutamiento y selección de JUBA se desarrolla a través de distintos canales de publicación y captación de candidaturas, entre ellos la web de la empresa, LinkedIn, InfoJobs, empresas de trabajo temporal y otros canales adecuados en función del perfil requerido. Asimismo, cuando existen personas internas que pueden encajar en una vacante, se valora su candidatura dentro del proceso, favoreciendo la movilidad y el desarrollo profesional.

La solicitud de una vacante parte de la necesidad identificada por la persona responsable del área o departamento, previa validación por Dirección. Una vez aprobada la posición, el área de People inicia el proceso de selección, en el que pueden participar tanto People como la persona responsable directa del puesto y, en determinados perfiles, la Dirección o Gerencia.

Durante el periodo analizado se han producido incorporaciones tanto directas como a través de ETT. Según los datos disponibles, en 2022 se registraron 3 altas de mujeres y 2 de hombres; en 2024, 2 altas de mujeres y 6 de hombres; y en 2025, 1 alta de mujer y 3 de hombres. Los datos muestran, por tanto, una mayor presencia masculina en determinadas incorporaciones, especialmente vinculada a áreas o puestos operativos o de logística donde tradicionalmente existe una mayor masculinización del mercado de candidaturas.

El análisis de las incorporaciones realizadas durante el periodo de vigencia del I Plan refleja una variabilidad propia de las necesidades organizativas y de las características de los perfiles demandados. En determinados ejercicios se observa una mayor incorporación de hombres, circunstancia asociada principalmente a la cobertura de puestos tradicionalmente masculinizados y a la disponibilidad de candidaturas en el mercado laboral.

Los procesos de selección se desarrollan mediante criterios objetivos y con participación del área de People y de las personas responsables de las áreas solicitantes. Como línea de mejora, el II Plan reforzará la formación en selección con perspectiva de género, el seguimiento periódico de indicadores y la aplicación homogénea de criterios de valoración para continuar garantizando la igualdad de oportunidades.

6.3 Clasificación Profesional

El análisis de la clasificación profesional permite valorar la distribución de mujeres y hombres en los distintos niveles, categorías y puestos de trabajo de la organización. De acuerdo con los datos de composición de plantilla, JUBA mantiene una presencia equilibrada entre mujeres y hombres durante el periodo 2022-2025. En 2025, la plantilla se sitúa en 29 mujeres y 30 hombres, lo que refleja una distribución global equilibrada.

En cuanto a la antigüedad, se observa que tanto mujeres como hombres cuentan con una presencia significativa en el tramo de más de 10 años de antigüedad. En 2025, 16 mujeres y 14 hombres se sitúan en este tramo, lo que evidencia estabilidad y permanencia en la organización.

Por edad, la plantilla presenta una distribución diversa. En 2025, entre las mujeres predominan los tramos de 36 a 50 años, con 19 mujeres, y de 51 a 65 años, con 6 mujeres. En el caso de los hombres, la presencia se reparte entre los tramos de 20 a 35 años, con 9 hombres; 36 a 50 años, con 9 hombres; y 51 a 65 años, con 11 hombres.

El análisis de la clasificación profesional pone de manifiesto una distribución equilibrada de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla. No obstante, la organización continuará profundizando en el análisis de la distribución por áreas funcionales, categorías profesionales y niveles de responsabilidad, con el objetivo de detectar posibles fenómenos de segregación horizontal o vertical y realizar un seguimiento de su evolución durante la vigencia del II Plan.

6.4 Formación

La formación constituye uno de los pilares de la estrategia de desarrollo de personas de JUBA y una herramienta clave para favorecer la igualdad de oportunidades, el desarrollo profesional y la adaptación de la organización a los nuevos retos del entorno empresarial.

La planificación de la formación en JUBA se realiza a partir de las necesidades detectadas en los procesos de evaluación del desempeño, (*las Performance Review*), las solicitudes de las personas responsables de área, las necesidades estratégicas de la compañía y los requerimientos específicos de cada puesto de trabajo. Esta metodología permite garantizar que la oferta formativa responda tanto a las necesidades individuales de las personas trabajadoras como a los objetivos de la organización.

Las acciones formativas pueden realizarse en modalidad presencial, online o mixta, y en su mayoría se desarrollan dentro de la jornada laboral. Sus contenidos responden tanto a necesidades técnicas del puesto como al desarrollo de competencias transversales, liderazgo, digitalización, prevención de riesgos, producto, idiomas, compliance, calidad, sostenibilidad, igualdad, diversidad e inclusión.

Durante el periodo 2022-2025, la formación ha tenido un peso relevante en la organización. Los datos disponibles reflejan participación de mujeres y hombres en diferentes áreas formativas, destacando materias como PRL, DEIB, compliance, herramientas digitales, producto, digitalización, liderazgo, habilidades, comercio internacional, gestión y organización, medio ambiente y sostenibilidad.

En 2025 se observa una presencia destacada de acciones vinculadas a digitalización e inteligencia artificial, liderazgo, comunicación, resolución de conflictos, ciberseguridad, acoso, PRL, producto, comercio exterior y herramientas corporativas. Este enfoque muestra una evolución respecto al I Plan, con un mayor peso de la digitalización, la inteligencia artificial, el desarrollo de liderazgo y las competencias relacionales.

Área formativa	Mujeres 2022	2023	2024	2025	Hombres 2022	2023	2024	2025
Prevención de Riesgos Laborales	53	10	35	5	89	19	57	24
Medio Ambiente y Sostenibilidad	2	1	1	–	2	–	4	–
Calidad	1	–	1	–	1	–	–	–
Idiomas	2	–	–	–	1	1	6	–
Comercial y Ventas	2	1	1	1	7	3	4	–
DEIB	55	35	–	5	46	51	–	–
Compliance (incluye fiscal y legal)	58	5	2	29	48	–	1	22
Herramientas Digitales	7	3	68	35	1	10	24	23
Producto	24	33	–	35	4	10	–	21
Liderazgo y Desarrollo Directivo	10	5	–	15	3	9	1	1
Digitalización	32	27	50	72	15	19	45	48
Habilidades Profesionales	2	2	–	47	1	–	–	20
Comercio Internacional	–	4	1	2	–	2	1	1
Gestión y Organización	–	8	11	–	–	3	2	–
Innovación y Desarrollo de Negocio	–	21	–	–	–	9	–	–
Launching Programme	–	–	1	1	–	–	1	1
Total acciones formativas	248	156	171	247...	218	137	146	161

Asimismo, se observa una evolución de la oferta formativa hacia contenidos cada vez más alineados con las necesidades estratégicas de la organización. En 2025 adquirieron especial relevancia las acciones relacionadas con liderazgo, producto, digitalización, ciberseguridad. Durante la vigencia del I Plan se ha impartido formación específica en igualdad, diversidad, prevención del acoso y sensibilización, dando cumplimiento a varias de las medidas previstas. La formación en igualdad de género dirigida a la plantilla y la formación a la Comisión de Igualdad constan como medidas cumplidas en el cuadro de seguimiento.

Indicador	2022	2023	2024	2025
Acciones formativas mujeres	156	171	247	...
Acciones formativas hombres	137	146	161	...
Principales áreas formativas	PRL, DEIB, Compliance	Liderazgo, Producto	Digitalización	IA, Ciberseguridad, Liderazgo

La formación constituye una herramienta consolidada para el desarrollo del talento y la integración de la igualdad de oportunidades en la gestión de personas. Como línea de continuidad, el II Plan de Igualdad reforzará el seguimiento de la participación en las acciones formativas desde la perspectiva de género, promoverá la igualdad de acceso a las oportunidades de desarrollo profesional y continuará impulsando acciones de sensibilización en igualdad, diversidad, inclusión, corresponsabilidad y liderazgo inclusivo

6.5 Promoción profesional y desarrollo

JUBA promueve el desarrollo profesional de las personas trabajadoras mediante procesos orientados a identificar el talento, favorecer el aprendizaje continuo y ofrecer oportunidades de crecimiento acordes con las necesidades de la organización y las competencias de cada persona.

La empresa cuenta con un sistema de Valoración del Desempeño que permiten revisar periódicamente funciones, desempeño, objetivos, puntos fuertes, áreas de mejora, necesidades formativas y posibilidades de desarrollo profesional. Las Performance Review y las revisiones intermedias permiten obtener información relevante para orientar la formación, la movilidad interna y el desarrollo de las personas.

Durante el periodo analizado se han producido distintas promociones, movilidades internas y cambios funcionales, tanto de carácter vertical como horizontal, que han afectado a mujeres y hombres en diferentes áreas de la organización. En total, se registraron seis movimientos internos distribuidos de forma equilibrada entre ambos sexos, en ámbitos como dirección, administración, operaciones, calidad, tecnología y atención al cliente. Estos datos ponen de manifiesto la existencia de oportunidades de desarrollo profesional y movilidad interna en distintos niveles y áreas de la empresa, así como el compromiso de la organización con la promoción basada en criterios objetivos y de igualdad de oportunidades.

MOVILIDAD								
	MUJERES				HOMBRES			
PROMOCIÓN	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
VERTICAL			1	1		1	1	1
HORIZONTAL				1				
Total general								

El resultado fue una distribución paritaria del 50% de promociones de mujeres y 50% de hombres en las promociones consideradas dentro de la medida.

Durante la vigencia del II Plan de Igualdad se continuará realizando el seguimiento de las promociones y movilidades internas desagregadas por sexo, reforzando la transparencia de los procesos y garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso al desarrollo profesional, especialmente en aquellos puestos o áreas donde pueda existir infrarrepresentación de alguno de los sexos.

6.6 Condiciones de trabajo

El análisis de las condiciones de trabajo permite valorar la existencia de posibles diferencias entre mujeres y hombres en aspectos como la modalidad de contratación, la jornada de trabajo y el acceso a medidas de flexibilidad, constituyendo un elemento esencial para garantizar la igualdad de oportunidades en la organización.

En relación con las condiciones de trabajo, la plantilla de JUBA presenta una situación de estabilidad contractual. Según los datos disponibles, la contratación indefinida es mayoritaria tanto en mujeres como en hombres durante todo el periodo 2022-2025. En 2025, las 29 mujeres y los 30 hombres registrados figuran con contrato indefinido.

Respecto a la jornada, la jornada ordinaria de 40 horas semanales es la modalidad predominante. En 2025, 27 mujeres y 29 hombres trabajan a jornada completa, mientras que se registran 2 mujeres y 1 hombre con reducción de jornada.

En cuanto a los motivos de reducción de jornada, los datos muestran que las reducciones por cuidado de familiares han sido solicitadas mayoritariamente por mujeres durante el periodo analizado, mientras que también existen reducciones por otros motivos tanto en mujeres como en hombres. En 2025 constan 2 mujeres con reducción por cuidado de familiares y 1 mujer y 1 hombre por otros motivos. Aunque el número de casos es reducido, se observa una mayor asunción de las responsabilidades de cuidado por parte de las mujeres, circunstancia que justifica el mantenimiento de medidas dirigidas a promover la corresponsabilidad y el uso equilibrado de los derechos de conciliación.

Esta circunstancia pone de manifiesto que las responsabilidades de cuidado continúan siendo asumidas en mayor medida por las mujeres, tendencia que coincide con la realidad observada en el mercado laboral y que justifica la necesidad de seguir impulsando medidas que fomenten la corresponsabilidad.

6.7 Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar

La empresa cuenta con las medidas previstas en la normativa laboral y en el convenio colectivo aplicable para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Durante la vigencia del I Plan se ha avanzado en la comunicación interna de permisos y licencias, mediante la elaboración de un manual o procedimiento específico para informar a la plantilla sobre sus derechos de conciliación y la forma de solicitarlos. Esta medida consta como cumplida en el seguimiento del I Plan.

La organización entiende la conciliación como una responsabilidad compartida entre mujeres y hombres y considera que el ejercicio corresponsable de estos derechos contribuye tanto al bienestar de las personas como a la igualdad efectiva de oportunidades.

Los datos cuantitativos reflejan la utilización de permisos de nacimiento y cuidado de menores durante el periodo 2022-2025. En 2022 consta 1 permiso en mujeres; en 2024, 1 permiso en mujeres y 2 en hombres; y en 2025, 1 permiso en hombres. Si bien el número de permisos registrados es reducido, se observa que tanto mujeres como hombres han hecho uso de estos derechos, lo que evidencia la normalización progresiva de las medidas de conciliación dentro de la organización.

El análisis muestra avances en la disponibilidad de información, pero también la conveniencia de mantener un sistema de registro periódico de permisos, reducciones, excedencias y adaptaciones de jornada, desagregado por sexo y tipo de permiso. Esta información permitirá a la Comisión de Igualdad valorar el uso real de las medidas de conciliación y promover una cultura más corresponsable.

JUBA dispone de mecanismos adecuados para facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación y ha avanzado en la comunicación y accesibilidad de estas medidas durante la vigencia del I Plan de Igualdad. Como línea de mejora, el II Plan continuará impulsando una cultura de corresponsabilidad, promoviendo un uso equilibrado de las medidas de conciliación entre mujeres y hombres, reforzando su difusión desde el proceso de acogida e incorporando un seguimiento periódico de los principales indicadores asociados a estos derechos.

Trabajo a distancia y corresponsabilidad

En aquellos puestos en los que, por la naturaleza de sus funciones, resulte posible la prestación de servicios en modalidad de trabajo a distancia, JUBA garantizará que las personas trabajadoras dispongan de las mismas oportunidades de acceso a la formación, promoción profesional, comunicación interna y participación en la vida de la empresa que el resto de la plantilla. Asimismo, se promoverá un uso corresponsable de las medidas de conciliación y flexibilidad, evitando que el trabajo a distancia contribuya a la perpetuación de roles de género o suponga una limitación para el desarrollo profesional de mujeres u hombres.

6.8 Infrarrepresentación femenina o masculina

JUBA mantiene una composición global equilibrada entre mujeres y hombres. En 2025, la plantilla está compuesta por 29 mujeres y 30 hombres, lo que permite afirmar que, en términos generales, no existe infrarrepresentación de mujeres en el conjunto de la empresa.

No obstante, el análisis de la igualdad no debe limitarse al dato global de plantilla, sino que debe valorar la distribución por áreas, puestos, niveles jerárquicos, categorías profesionales y tipos de responsabilidad. En el diagnóstico anterior se identificaban determinados puestos masculinizados y feminizados. Por ello, en el II Plan resulta conveniente seguir analizando la distribución horizontal y vertical de la plantilla, especialmente en áreas operativas, comerciales, técnicas, administrativas y de responsabilidad.

El objetivo para el nuevo periodo será mantener el equilibrio global y avanzar, en la medida de lo posible, hacia una representación equilibrada en aquellos puestos o áreas donde exista mayor presencia de uno u otro sexo.

6.9 Retribuciones

La política retributiva de JUBA se encuentra vinculada al Convenio Colectivo de Trabajo del Sector del Comercio de La Rioja (código de convenio nº 26100365012025) y a los criterios internos de clasificación, valoración de puestos y responsabilidad. Durante la vigencia del I Plan, la empresa ha elaborado y actualizado anualmente el registro retributivo y ha realizado los análisis salariales requeridos por la normativa, apoyándose en la valoración de puestos de trabajo. Esta medida consta como cumplida en el cuadro de seguimiento del I Plan.

Con motivo de la elaboración del II Plan de Igualdad, se ha llevado a cabo una nueva revisión de la política retributiva mediante la actualización del registro retributivo, la valoración de puestos de trabajo y la correspondiente auditoría retributiva, cuyo análisis detallado se recoge en el apartado específico de este documento.

Si bien es cierto, que en el momento de redacción de este plan, se están revisando los datos con el sistema de la Directiva Europea de Transparencia Salarial.

6.10 Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

JUBA cuenta con protocolos internos orientados a prevenir y actuar frente a situaciones de acoso y violencia en el trabajo. Durante la vigencia del I Plan, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo fue revisado, actualizado y comunicado, incorporando además medidas vinculadas al Protocolo LGTBI en 2024. Esta medida consta como cumplida en el seguimiento del I Plan.

Asimismo, se han desarrollado acciones formativas dirigidas a la plantilla en materia de prevención del acoso, incluyendo formaciones impartidas por Quirón en abril de 2022 y octubre de 2023. Además, determinadas personas integrantes del Comité de Acoso recibieron formación específica en 2023 y 2025, estando previsto en 2026 el reciclaje de personas cuya acreditación había caducado.

En materia de seguimiento, los datos cuantitativos recogen denuncias de acoso laboral en el periodo analizado, sin que consten denuncias por acoso sexual o por razón de sexo en los datos facilitados.

En conclusión, JUBA dispone de un marco preventivo consolidado en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, sustentado en protocolos actualizados, formación específica y mecanismos de actuación definidos.

Durante la vigencia del II Plan de Igualdad se continuará reforzando la difusión de los protocolos y de los canales de comunicación, la formación periódica de las personas con responsabilidades en esta materia y las acciones de sensibilización dirigidas a toda la plantilla, con el objetivo de seguir garantizando un entorno laboral basado en el respeto, la igualdad y la tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso o discriminación.

JUBA dispone de un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo, vigente y comunicado a la plantilla, que establece las medidas preventivas, el procedimiento de denuncia investigación y resolución, así como las garantías de confidencialidad y protección de las personas afectadas.

7 RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA, VIGENCIA Y PERIODICIDAD

Para la elaboración del II Plan de Igualdad se ha realizado la correspondiente auditoría retributiva, tomando como base el registro retributivo actualizado, la valoración de puestos de trabajo y la información salarial disponible para el periodo de referencia, con la misma metodología de Mercer (consultoría externa en valoración de puestos de trabajo), y que las partes acuerdan no volver a incluir la descripción en el Plan por mostrarse y explicarse en las sesiones de negociación.

La auditoría retributiva tiene como finalidad verificar que el sistema retributivo de JUBA cumple con el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de retribución, de conformidad con lo establecido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 902/2020. Para ello, se han analizado las retribuciones de la plantilla desagregadas por sexo, incluyendo salario, complementos salariales y percepciones extrasalariales, comparando puestos de igual valor.

Durante la vigencia del I Plan de Igualdad, la empresa ha realizado el seguimiento anual del registro retributivo y de la valoración de puestos de trabajo, medida que figura como cumplida en el cuadro de seguimiento del citado Plan.

Con carácter previo al análisis de resultados, debe señalarse que determinadas escalas salariales cuentan con una representación reducida de personas trabajadoras o con presencia exclusiva de uno de los sexos. En estos casos, las diferencias porcentuales obtenidas deben interpretarse con cautela, ya que el reducido tamaño de la muestra puede generar variaciones significativas que, por sí mismas, no constituyen un indicio de discriminación retributiva.

Asimismo, en aquellas escalas en las que únicamente existe representación de un sexo no resulta posible efectuar una comparación retributiva entre mujeres y hombres.

Del análisis de la información retributiva de la plantilla se desprenden las siguientes conclusiones:

La plantilla objeto de estudio está integrada por 60 personas trabajadoras, de las cuales 31 son hombres (51,7%) y 29 mujeres (48,3%), presentando una distribución equilibrada por sexo.

Del análisis agregado de la plantilla se desprende que la retribución media equivalente de las mujeres es superior a la de los hombres, situándose la brecha retributiva global en un -12%. Asimismo, el salario total equivalente presenta una diferencia del -9%, favorable a las mujeres. En consecuencia, no se aprecia una brecha salarial desfavorable para las mujeres en el conjunto de la organización.

Escola	Sexo	Nº Personas	Total Salario Eq. (€)	Total Extrasalarial Eq. (€)	Total Retribución Eq. (€)
TOTAL EMPRESA	Brecha		-9%	—	-12%
	Hombre	31	20.527	0	20.527
	Mujer	29	22.437	0	23.075
Escola 01	Brecha		-4%	—	-6%
	Hombre	2	18.299	0	18.299
	Mujer	7	19.107	0	19.413
Escola 02	Brecha		2%	—	2%
	Hombre	11	18.634	0	18.634
	Mujer	1	18.292	0	18.292
Escola 03	Brecha		100%	—	100%
	Hombre	1	18.493	0	18.493
	Mujer	0	—	—	—
Escola 04	Brecha		-1%	—	-1%
	Hombre	2	21.020	0	21.020
	Mujer	9	21.193	0	21.193
Escola 05	Brecha		100%	100%	100%
	Hombre	2	22.424	74	22.498
	Mujer	0	—	—	—
Escola 06	Brecha		—	—	—
	Hombre	0	—	—	—
	Mujer	5	23.170	0	23.170
Escola 07	Brecha		100%	100%	100%
	Hombre	4	23.971	1.325	25.245
	Mujer	0	—	—	—
Escola 08	Brecha		8%	72%	12%
	Hombre	3	26.595	1.901	28.496
	Mujer	2	24.475	536	25.011
Escola 09	Brecha		-8%	-1%	-11%

	Hombre	1	30.697	5.032	35.728
	Mujer	3	33.022	5.063	39.705
	Brecha		-24%	5%	-20%
Escala 10	Hombre	2	30.852	5.390	36.243
	Mujer	1	38.286	5.130	43.416

El análisis por escalas salariales pone de manifiesto que:

- En las Escalas 03, 05 y 07 no es posible realizar una comparación retributiva al estar integradas exclusivamente por hombres.
- En la Escala 06 no es posible realizar una comparación al estar integrada exclusivamente por mujeres.
- En las Escalas 01, 04, 09 y 10 la retribución media de las mujeres es superior a la de los hombres.
- La Escala 08 constituye la única en la que la retribución media de los hombres supera a la de las mujeres, con una diferencia del 12% en la retribución total. No obstante, esta comparación debe interpretarse con cautela, dado que la muestra está compuesta únicamente por cinco personas (tres hombres y dos mujeres), circunstancia que limita su significación estadística.
- En la Escala 02 las diferencias retributivas son reducidas (2%) y no presentan una magnitud que permita apreciar un riesgo de discriminación.

Asimismo, se observa que las diferencias existentes en algunos niveles retributivos están vinculadas principalmente a la composición de la plantilla, al reducido tamaño de determinadas muestras y a las características específicas de los puestos analizados, sin apreciarse un patrón sistemático que permita inferir la existencia de una discriminación retributiva por razón de sexo.

En relación con las percepciones extrasalariales, las diferencias detectadas responden igualmente a la configuración de determinados puestos de trabajo y al reducido número de personas incluidas en algunas escalas, sin que se aprecien indicios de discriminación.

A la vista de los resultados obtenidos, no se identifican indicios de discriminación retributiva por razón de sexo en la empresa. Las diferencias observadas responden, con carácter general, a factores objetivos como la distribución de la plantilla por escalas profesionales, la composición de las muestras analizadas y las características específicas de determinados puestos de trabajo.

Sin perjuicio de las conclusiones anteriores y como medida de mejora continua, la empresa continuará realizando el seguimiento periódico de la estructura retributiva mediante la actualización anual del registro retributivo, la revisión de la valoración de puestos de trabajo cuando resulte procedente y el análisis de aquellas escalas en las que se observen diferencias retributivas significativas, con el fin de garantizar el mantenimiento del principio de igualdad retributiva y la adaptación a las obligaciones derivadas de la Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva.

En consecuencia, la Comisión Negociadora considera que no resulta necesario establecer medidas correctoras específicas en materia retributiva, sin perjuicio del mantenimiento de las actuaciones de seguimiento previstas en el presente Plan de Igualdad y de la actualización anual del registro retributivo y de la auditoría retributiva cuando legalmente corresponda.

La auditoría retributiva vinculada al II Plan de Igualdad tendrá la misma vigencia que el Plan, es decir, hasta el final del periodo 2026-2030, sin perjuicio de la actualización anual del registro retributivo y de los análisis salariales que correspondan.

8 OBJETIVOS DEL II PLAN DE IGUALDAD

8.1 Objetivos cualitativos

El II Plan de Igualdad de JUBA tiene como finalidad consolidar una cultura organizativa basada en la igualdad de oportunidades, la diversidad, la inclusión y el respeto a las personas, integrando la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos y en los procesos de toma de decisiones.

Con este propósito, se establecen los siguientes objetivos generales:

- Promover el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización: selección, contratación, formación, promoción, retribución, condiciones de trabajo, conciliación y desarrollo profesional.
- Garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, asunción de responsabilidades familiares, estado civil, condiciones laborales o cualquier otra circunstancia personal o social.
- Reforzar la prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, así como frente a cualquier conducta discriminatoria o contraria a la dignidad de las personas.
- Impulsar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todas las personas empleadas en JUBA, fomentando un uso corresponsable de los derechos y medidas existentes.
- Garantizar la transparencia retributiva y el seguimiento periódico de posibles diferencias salariales entre mujeres y hombres.
- Integrar la igualdad, la diversidad y la inclusión en los procesos de acogida, comunicación interna, formación y desarrollo profesional.
- Consolidar un sistema de seguimiento y evaluación basado en indicadores objetivos que permita medir el grado de ejecución y el impacto de las medidas del Plan de Igualdad.

8.2 Objetivos cuantitativos

- Formar o actualizar la formación de las personas responsables que participan en procesos de selección con perspectiva de género.
- Mantener el seguimiento anual del registro retributivo y de la valoración de puestos de trabajo.

- Realizar acciones periódicas de sensibilización en igualdad, diversidad, inclusión y corresponsabilidad dirigidas al 100% de la plantilla.
- Incorporar un módulo específico sobre corresponsabilidad y derechos de conciliación en las acciones de sensibilización en igualdad.
- Mantener actualizado y comunicado el procedimiento de permisos y licencias relacionados con la conciliación.
- Garantizar que el 100% de las nuevas incorporaciones reciban información sobre el Plan de Igualdad, protocolos asociados y canales internos de comunicación.
- Revisar y comunicar periódicamente el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género.
- Formar o reciclar periódicamente a las personas integrantes de la Comisión o Comité de Acoso.
- Finalizar, aprobar y comunicar el Protocolo de actuación y apoyo ante situaciones de violencia de género.
- Registrar y analizar anualmente las promociones, movilidades internas, permisos, reducciones de jornada, excedencias y adaptaciones de jornada, desagregadas por sexo.
- Mantener las comunicaciones internas sobre igualdad, diversidad, inclusión, protocolos y medidas de conciliación a través de los canales corporativos disponibles.

9 MEDIDAS DEL IGUALDAD 2026-2030

Las medidas del II Plan de Igualdad se definen a partir del diagnóstico de situación, de la evaluación del I Plan de Igualdad 2022-2026 y de las necesidades detectadas durante el proceso de negociación. Su finalidad es consolidar las actuaciones ya implantadas, finalizar aquellas que permanecen en curso y reforzar nuevas líneas de trabajo en igualdad, diversidad, corresponsabilidad, transparencia retributiva, prevención del acoso y comunicación interna.

9.1. Balance de medidas del I Plan de Igualdad

Nº	Medida I Plan	Estado	Grado	Propuesta para II Plan
1	Formación a responsables en selección con perspectiva de género	Prevista	75%	Mantener / actualizar en el II Plan.
2	Seguimiento anual del registro retributivo y VPT	Cumplida	100%	Mantener seguimiento anual en el II Plan.
3	Formación a plantilla en igualdad de género	Cumplida	100%	Valorar reciclaje o nueva sensibilización en el II Plan.
4	Formación a la Comisión de Igualdad	Cumplida	100%	Actualizar formación si cambia la composición de la Comisión.
5	Favorecer promoción del sexo menos representado	Cumplida	100%	Mantener criterios objetivos de promoción en el II Plan.
6	Incluir módulo de corresponsabilidad en formación de igualdad	Prevista	Pendiente	Incorporar expresamente en el II Plan.
7	Procedimiento de comunicación sobre permisos y licencias	Cumplida	100%	Mantener actualizado según cambios legales o de convenio.
8	Documento/protocolo de desconexión digital	Cumplida	100%	Mantener como documento vivo y revisar si procede.
9	Revisar protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	Cumplida	100%	Mantener revisión periódica y evidencias de comunicación.
10	Formación a plantilla sobre prevención del acoso	Cumplida	100%	Mantener reciclajes periódicos cada 4 años
11	Protocolo para víctimas de violencia de género	Cumplida	90%	Finalizar Comunicación.
12	Adhesión a "Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género"	No ejecutada por causas externas.	No aplicable por causas externas	Mantener seguimiento hasta que el Ministerio habilite el procedimiento.

13	Comunicación del Plan de Igualdad y protocolos a la plantilla	Cumplida	100%	Mantener documentación disponible en canales internos.
14	Incorporar información del Plan de Igualdad al Welcome Pack/Manual de Bienvenida	Cumplida	100%	Actualizar el contenido cuando se apruebe el II Plan.

Del análisis del cuadro de seguimiento se concluye que la mayoría de las medidas del I Plan han sido ejecutadas o integradas en la gestión ordinaria de la empresa. No obstante, determinadas actuaciones deben mantenerse, actualizarse o finalizarse en el II Plan, especialmente la formación a responsables en procesos de selección, el módulo de corresponsabilidad, la comunicación definitiva del protocolo de violencia de género y el seguimiento de la adhesión a iniciativas institucionales en materia de violencia de género.

9.2. Propuesta de medidas del II Plan de Igualdad

Medida 1. Formación a responsables en selección con perspectiva de género

Área de actuación	Selección y contratación
Medida	Formación a responsables en selección con perspectiva de género
Objetivo que persigue	Asegurar que los procesos de selección y contratación se desarrollan bajo criterios objetivos, homogéneos y respetuosos con el principio de igualdad de trato y oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Se realizará formación o actualización dirigida a las personas que intervienen en procesos de selección, incluyendo sesgos inconscientes, lenguaje inclusivo en ofertas, criterios objetivos de valoración y preguntas a evitar en entrevistas.
Personas destinatarias	Personas con responsabilidad en departamentos y áreas que participan en procesos de selección.
Calendario de implantación	2026 y actualización cuando se incorporen nuevas personas con responsabilidad en selección.
Responsable	People / Dirección
Recursos asociados	Recursos internos
Indicadores de seguimiento	Nº personas formadas / Nº total personas responsables en selección x 100.
Evidencias	Convocatoria, contenido formativo, certificados o control de asistencia.

Medida 2. Seguimiento anual del registro retributivo y valoración de puestos de trabajo

Área de actuación	Retribuciones
Medida	Seguimiento anual del registro retributivo y valoración de puestos de trabajo
Objetivo que persigue	Garantizar la transparencia retributiva y prevenir posibles desigualdades salariales entre mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Se actualizará anualmente el registro retributivo y se revisará la valoración de puestos de trabajo, analizando las retribuciones desagregadas por sexo y por puestos de igual valor.
Personas destinatarias	Toda la plantilla / People / Dirección.
Calendario de implantación	Anual, durante toda la vigencia del II Plan.
Responsable	People / Dirección

Recursos asociados	No se prevén recursos adicionales, salvo apoyo técnico externo si fuera necesario.
Indicadores de seguimiento	Registro retributivo anual elaborado; revisión VPT realizada; análisis de diferencias cuando proceda.
Evidencias	Registro retributivo, VPT, informes internos y actas de revisión.

Medida 3. Sensibilización periódica en igualdad, diversidad, inclusión y corresponsabilidad

Área de actuación	Formación y sensibilización
Medida	Sensibilización periódica en igualdad, diversidad, inclusión y corresponsabilidad
Objetivo que persigue	Reforzar la cultura de igualdad, diversidad, inclusión y pertenencia en toda la plantilla.
Descripción detallada de la medida	Se impulsarán acciones de sensibilización periódicas en igualdad, diversidad, inclusión, corresponsabilidad y prevención de discriminación, aprovechando canales internos y acciones formativas presenciales u online.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Calendario de implantación	2026-2030, con al menos una acción durante la vigencia del Plan y refuerzos periódicos.
Responsable	People / Comisión de Igualdad
Recursos asociados	Recursos internos, Connect, materiales corporativos o formación externa.
Indicadores de seguimiento	Nº personas formadas o informadas / Nº personas en plantilla x 100, desagregado por sexo.
Evidencias	Convocatorias, comunicaciones, contenidos y registros de participación.

Medida 4. Incorporar un módulo específico sobre corresponsabilidad y derechos de conciliación

Área de actuación	Corresponsabilidad y conciliación
Medida	Incorporar un módulo específico sobre corresponsabilidad y derechos de conciliación
Objetivo que persigue	Promover el uso corresponsable de los derechos de conciliación y mejorar el conocimiento de permisos y medidas disponibles.
Descripción detallada de la medida	Se elaborará e incluirá un módulo específico sobre corresponsabilidad, permisos, reducciones, adaptaciones de jornada y vías de solicitud dentro de las acciones de sensibilización en igualdad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Calendario de implantación	2026-2027.
Responsable	People / Comisión de Igualdad
Recursos asociados	Recursos internos
Indicadores de seguimiento	Módulo elaborado y comunicado; Nº personas formadas / Nº plantilla x 100.
Evidencias	Material formativo, comunicación, asistencia o evidencia de difusión.

Medida 5. Seguimiento anual de permisos, reducciones, excedencias y adaptaciones de jornada

Área de actuación	Corresponsabilidad y condiciones de trabajo
Medida	Seguimiento anual de permisos, reducciones, excedencias y adaptaciones de jornada
Objetivo que persigue	Disponer de información objetiva sobre el uso de medidas de conciliación por mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Se registrarán y analizarán anualmente los permisos, reducciones de jornada, excedencias, adaptaciones de jornada y otras medidas de conciliación, desagregadas por sexo y tipo de medida.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Calendario de implantación	Anual, durante toda la vigencia del II Plan.
Responsable	People
Recursos asociados	No se prevén recursos adicionales.
Indicadores de seguimiento	Informe anual de permisos y medidas de conciliación desagregado por sexo.
Evidencias	Informe anual, registros internos y acta de seguimiento.

Medida 6. Actualizar la información del II Plan en el onboarding y canales internos

Área de actuación	Comunicación y onboarding
Medida	Actualizar la información del II Plan en el onboarding y canales internos
Objetivo que persigue	Garantizar que la plantilla y las nuevas incorporaciones conocen el II Plan de Igualdad, protocolos y canales disponibles.
Descripción detallada de la medida	Se actualizará el Welcome Pack o Manual de Bienvenida y los canales internos para incluir información del II Plan, protocolos de acoso, violencia de género, LGTBI, permisos y vías de consulta.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y nuevas incorporaciones.
Calendario de implantación	2026 y actualización cuando se modifiquen documentos o protocolos.
Responsable	People
Recursos asociados	Recursos internos.
Indicadores de seguimiento	Nº nuevas incorporaciones informadas / Nº nuevas incorporaciones x 100; documentación actualizada.
Evidencias	Welcome Pack, comunicaciones, capturas de Connect o evidencias de entrega.

Medida 7. Revisión y comunicación periódica del protocolo de acoso y medidas LGTBI

Área de actuación	Prevención del acoso y no discriminación
Medida	Revisión y comunicación periódica del protocolo de acoso y medidas LGTBI
Objetivo que persigue	Mantener un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de acoso o discriminación.
Descripción detallada de la medida	Se revisará periódicamente el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, y se

	comunicará a la plantilla junto con los canales de actuación.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Calendario de implantación	2026-2030, con revisión al menos bienal o cuando haya cambios normativos.
Responsable	People / Comisión de Igualdad / Comité de Acoso
Recursos asociados	Recursos internos o asesoramiento externo si procede.
Indicadores de seguimiento	Protocolo revisado y comunicado; Nº comunicaciones realizadas.
Evidencias	Protocolo vigente, comunicaciones, actas y evidencias de difusión.

Medida 8. Formación y reciclaje del Comité o Comisión de Acoso

Área de actuación	Prevención del acoso
Medida	Formación y reciclaje del Comité o Comisión de Acoso
Objetivo que persigue	Asegurar que las personas encargadas de intervenir ante posibles situaciones de acoso cuentan con formación actualizada.
Descripción detallada de la medida	Se realizará formación inicial o reciclaje periódico a las personas integrantes del Comité o Comisión de Acoso, incluyendo procedimiento, confidencialidad, investigación interna y acompañamiento.
Personas destinatarias	Personas integrantes del Comité o Comisión de Acoso.
Calendario de implantación	2026 y reciclajes periódicos durante la vigencia del Plan.
Responsable	People / Comité de Acoso
Recursos asociados	Formación externa o interna especializada.
Indicadores de seguimiento	Nº personas formadas / Nº personas integrantes del Comité x 100.
Evidencias	Certificados, contenidos formativos y control de asistencia.

Medida 9. Aprobar, comunicar e implantar el Protocolo de actuación y apoyo ante situaciones de violencia de género

Área de actuación	Violencia de género
Medida	Aprobar, comunicar e implantar el Protocolo de actuación y apoyo ante situaciones de violencia de género
Objetivo que persigue	Proteger y acompañar a las trabajadoras que puedan encontrarse en situación de violencia de género y facilitar información clara sobre derechos y recursos disponibles.
Descripción detallada de la medida	Se finalizará la revisión del protocolo, se aprobará por la empresa, se comunicará a la plantilla y se incorporará a los canales internos y al proceso de acogida.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Calendario de implantación	2026.
Responsable	People / Dirección / Comisión de Igualdad
Recursos asociados	Recursos internos.
Indicadores de seguimiento	Protocolo aprobado y comunicado; Nº comunicaciones realizadas.
Evidencias	Protocolo, comunicación, evidencia de publicación y acta de seguimiento.

Medida 10. Seguimiento de la iniciativa “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género”

Área de actuación	Violencia de género y compromiso institucional
Medida	Seguimiento de la iniciativa “Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género”
Objetivo que persigue	Mantener el compromiso de JUBA con la prevención y sensibilización frente a la violencia de género.
Descripción detallada de la medida	Se realizará seguimiento periódico de la habilitación del procedimiento de adhesión a la iniciativa del Ministerio de Igualdad y, cuando sea posible, se tramitará la adhesión.
Personas destinatarias	Empresa y plantilla.
Calendario de implantación	Seguimiento anual hasta habilitación del procedimiento.
Responsable	People / Dirección
Recursos asociados	No se prevén recursos adicionales.
Indicadores de seguimiento	Consultas realizadas; respuesta recibida; adhesión formalizada cuando sea posible.
Evidencias	Correos, respuestas del Ministerio, actas de seguimiento y documentación de adhesión.

Medida 11. Seguimiento de promociones, movilidades y cambios funcionales desagregados por sexo

Área de actuación	Promoción y desarrollo profesional
Medida	Seguimiento de promociones, movilidades y cambios funcionales desagregados por sexo
Objetivo que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional y mantener criterios objetivos de promoción.
Descripción detallada de la medida	Se registrarán anualmente las promociones, movilidades internas, cambios funcionales y ajustes de puesto, indicando sexo, área, tipo de movimiento y criterio aplicado.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Calendario de implantación	Anual, durante toda la vigencia del II Plan.
Responsable	People / Dirección
Recursos asociados	No se prevén recursos adicionales.
Indicadores de seguimiento	Informe anual de promociones y movilidades desagregado por sexo.
Evidencias	Registro interno, informes de seguimiento y actas de revisión.

Medida 12. Revisión del lenguaje inclusivo en comunicaciones internas y documentación clave

Área de actuación	Comunicación inclusiva y cultura
Medida	Revisión del lenguaje inclusivo en comunicaciones internas y documentación clave
Objetivo que persigue	Favorecer una comunicación interna respetuosa, inclusiva y coherente con los principios del II Plan.

Descripción detallada de la medida	Se revisarán documentos y comunicaciones clave para fomentar un lenguaje inclusivo y no estereotipado, especialmente en ofertas de empleo, onboarding, protocolos y comunicaciones corporativas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Calendario de implantación	2027-2030.
Responsable	People / Comunicación interna / Responsables de área
Recursos asociados	Recursos internos.
Indicadores de seguimiento	Nº documentos revisados; Nº comunicaciones revisadas o actualizadas.
Evidencias	Documentos actualizados, guías o evidencias de revisión.

Medida 13. Impulso de iniciativas DEIB a través del foro IMPACTA

Área de actuación	DEIB y cultura de pertenencia
Medida	Impulso de iniciativas DEIB a través del foro IMPACTA
Objetivo que persigue	Consolidar la diversidad, la inclusión y la pertenencia como elementos de la cultura corporativa de JUBA.
Descripción detallada de la medida	Se impulsarán iniciativas de sensibilización, participación y comunicación interna vinculadas a igualdad, diversidad, inclusión y pertenencia a través del foro IMPACTA y otros canales corporativos.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Calendario de implantación	2026-2030.
Responsable	People / Foro IMPACTA / Dirección
Recursos asociados	Recursos internos.
Indicadores de seguimiento	Nº iniciativas realizadas; Nº comunicaciones o acciones de sensibilización.
Evidencias	Actas, comunicaciones, materiales e indicadores de participación.

Medida 14. Garantizar la igualdad de oportunidades en situaciones de trabajo a distancia

Área de actuación	Corresponsabilidad y condiciones de trabajo.
Medida	Garantizar la igualdad de oportunidades en situaciones de trabajo a distancia.
Objetivo que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de las personas que desarrollen trabajo a distancia.
Descripción detallada de la medida	Asegurar el acceso en igualdad de condiciones a formación, promoción, evaluación del desempeño, comunicación interna y medidas de conciliación, realizando seguimiento desde la perspectiva de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Calendario de implantación	2027-2030.
Responsable	People
Recursos asociados	Recursos internos.
Indicadores de seguimiento	Número de personas en teletrabajo desagregado por sexo y acceso a acciones formativas y promocionales.

10 CALENDARIO DE ACTUACIONES

Año	Actuaciones previstas
2026	M1 Formación selección; M4 corresponsabilidad; M6 onboarding y comunicación; M8 reciclaje Comité Acoso; M9 protocolo violencia de género; M10 seguimiento adhesión; seguimiento anual M2, M5 y M11.
2027	M3 sensibilización igualdad/DEIB; M5 seguimiento conciliación; M7 revisión protocolo acoso/LGTBI; M11 promociones; M12 lenguaje inclusivo; M13 iniciativas IMPACTA; M2 registro retributivo anual.
2028	M2 registro retributivo; M3 sensibilización o refuerzo; M5 conciliación; M7 revisión si procede; M10 seguimiento adhesión; M11 promociones; M13 IMPACTA.
2029	M2 registro retributivo; M5 conciliación; M8 reciclaje si procede; M11 promociones; M12 revisión documental; M13 IMPACTA; evaluación intermedia/refuerzo de medidas.
2030	M2 registro retributivo; M5 conciliación; M11 promociones; evaluación final del II Plan; elaboración del diagnóstico para el siguiente plan; cierre de evidencias y propuesta de nuevas medidas.



Con carácter general, las medidas de seguimiento periódico se revisarán en las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento, sin perjuicio de que puedan convocarse reuniones extraordinarias cuando resulte necesario.

11 SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

La Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad realizará el seguimiento de la implantación de las medidas previstas, verificando su grado de ejecución, los plazos, las evidencias disponibles, las personas responsables y los indicadores definidos en cada ficha de medida.

Con carácter ordinario, la Comisión se reunirá semestralmente. En dichas reuniones se analizarán las actuaciones realizadas, las medidas pendientes, las dificultades detectadas y las propuestas de mejora. Asimismo, se revisarán las sugerencias, consultas o incidencias que pudieran trasladarse por parte de la plantilla o de las áreas implicadas.

Anualmente, la Comisión analizará un informe de seguimiento que incluirá, cuando proceda, datos desagregados por sexo relativos a plantilla, contratación, bajas, formación, promociones, movilidades, permisos, reducciones de jornada, excedencias, adaptaciones de jornada, registro retributivo y cualquier otra información relevante para valorar la evolución del Plan.

La evaluación del II Plan se realizará atendiendo a tres dimensiones: evaluación de resultados, evaluación del proceso y evaluación del impacto.

Evaluación de resultados: comprobará el grado de ejecución de las medidas y el cumplimiento de los indicadores previstos.

Evaluación del proceso: analizará la adecuación de los recursos, herramientas, coordinación, comunicación y dificultades encontradas.

Evaluación del impacto: valorará los cambios producidos en la organización, la cultura interna, la sensibilización de la plantilla y la integración efectiva de la igualdad de oportunidades.

Finalizada la vigencia del II Plan, JUBA elaborará un informe de evaluación final, que servirá de base para la elaboración del siguiente diagnóstico y, en su caso, del próximo Plan de Igualdad.

12 COMPOSICION Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO

La comisión de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad estará formada por:

En representación de de las personas trabajadoras: 2 representantes de la representación legal de las personas trabajadoras.

En representación de la empresa: 2 representantes designados por la Dirección de la empresa.

Las funciones de la Comisión de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad serán:

- Velar que se lleven a cabo las medidas acordadas, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, así como los plazos para su evaluación.
- Realizar la evaluación, el seguimiento periódico del grado de cumplimiento de las medidas.
- Analizar los indicadores y evidencias de seguimiento.
- Proponer mejoras, ajustes o medidas correctoras cuando proceda.
- Canalizar dudas, consultas o propuestas relacionadas con el Plan.
- Impulsar la comunicación y sensibilización interna en materia de igualdad.

- Aprobar los informes de seguimiento y evaluación que correspondan.

Las reuniones de la Comisión de igualdad tendrán una periodicidad semestral. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación de 7 días como mínimo.

Podrán celebrarse reuniones extraordinarias cuando existan circunstancias que lo aconsejen, especialmente ante posibles situaciones de discriminación, modificaciones normativas, cambios organizativos relevantes o necesidad de revisar medidas del Plan.

De cada reunión se levantará acta, que recogerá las personas asistentes, asuntos tratados, acuerdos adoptados, desacuerdos si los hubiera y actuaciones pendientes.

Las personas integrantes de la Comisión deberán guardar confidencialidad respecto de la información, documentación y datos tratados en el seno de la misma.

Las personas que integren la Comisión de Igualdad podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la empresa.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicarlo a los miembros de la Comisión de Igualdad, que serán los encargados de elegir a otra persona para sustituir la ausencia y cuya incorporación tendrá que ser aprobada por el resto de las integrantes de la Comisión de Igualdad en una reunión de la que se levantará acta. En el caso del puesto libre que puede ser ocupado por cualquier persona de la plantilla, se deberá establecer un canal por el cual las personas puedan solicitar a la plantilla su participación. Esta comunicación deberá realizarse con al menos una semana de antelación antes de que la Comisión de Igualdad se reúna para que estudien la petición.

13 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

El presente II Plan de Igualdad podrá ser objeto de revisión total o parcial durante su periodo de vigencia cuando concurran las circunstancias previstas en la normativa aplicable o cuando se produzcan cambios organizativos, legales o funcionales que afecten a su contenido o dificulten el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Cualquier persona integrante de la Comisión podrá solicitar la convocatoria de una reunión extraordinaria para proponer la modificación parcial o total del Plan. La solicitud deberá indicar el motivo, la propuesta de modificación y la documentación que la justifique.

La Comisión analizará la propuesta y procurará alcanzar acuerdo sobre la modificación planteada. En caso de discrepancia, se recogerán las posiciones de las partes en el acta correspondiente y se utilizarán los mecanismos de solución de discrepancias previstos legalmente o aquellos que acuerden las partes.

Las modificaciones aprobadas serán incorporadas al Plan, comunicadas a la plantilla por los canales internos habituales y, cuando legalmente proceda, registradas o comunicadas a la autoridad laboral competente.

14 VIGENCIA, APROBACIÓN, REGISTRO Y DIFUSIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD

14.1 Vigencia

El presente II Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, desde su firma y aprobación por las partes legitimadas para su negociación, entrando en vigor el 13 de agosto de 2026 y permaneciendo vigente hasta el 12 de agosto de 2030, sin perjuicio de su revisión, modificación o sustitución por un nuevo Plan de Igualdad cuando proceda.

La vigencia del Plan no impedirá que, durante dicho periodo, puedan revisarse o modificarse aquellas medidas que, como consecuencia del seguimiento realizado o de cambios normativos u organizativos, requieran su adaptación para garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos.

14.2 Aprobación

El II Plan de Igualdad ha sido negociado y acordado por la Comisión Negociadora constituida al efecto, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y demás normativa de aplicación. El presente Plan ha sido aprobado y firmado por las partes legitimadas para su negociación con fecha 13 de agosto de 2026

Con su aprobación, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras manifiestan su compromiso con la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como con la implantación efectiva de las medidas contenidas en el presente Plan.

14.3 Registro

Una vez aprobado, el II Plan de Igualdad será inscrito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (REGCON), conforme al procedimiento legalmente establecido.

Asimismo, cualquier modificación que, en su caso, deba ser objeto de inscripción será tramitada de acuerdo con la normativa vigente.

14.4 Difusión

Con el fin de garantizar su conocimiento y correcta aplicación, el II Plan de Igualdad será difundido entre toda la plantilla mediante los canales internos de comunicación de la empresa.

Asimismo, el contenido del Plan se incorporará al proceso de acogida de las nuevas incorporaciones y permanecerá accesible para todas las personas trabajadoras a través de los medios internos habilitados por la organización.

Igualmente, estarán disponibles para toda la plantilla los protocolos vinculados al presente Plan de Igualdad, incluido el Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo, así como los procedimientos internos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades, garantizando su difusión, conocimiento y acceso a través de los canales internos de comunicación de la empresa.

La Comisión de Seguimiento velará por mantener actualizada la información relativa al Plan y promoverá actuaciones de comunicación y sensibilización que favorezcan el conocimiento de sus objetivos, medidas y resultados.

ANEXOS

1. Tablas estadísticas informe de Diagnóstico

ANTIGÜEDAD								
	Nº MUJERES				HOMBRES			
ANTIGÜEDAD	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
menos 1 año		1	1		2	2	2	2
de 1 a 3 años	2	2	2	2	3	5	6	5
3 a 5 años	8	3	3	2	6	5	5	3
6 a 10 años	5	10	8	9	5	4	3	6
Más de 10 años	14	14	15	16	12	13	14	14
Total general	29	30	29	29	28	29	30	30
EDAD								
	MUJERES				HOMBRES			
EDAD	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
menos de 20								1
20 a 35 años	4	5	4	4	10	11	10	9
36 a 50 años	18	21	18	19	4	11	7	9
51 a 65 años	7	4	7	6	14	7	13	11
más de 65	0	0	0	0	0	0	0	0
Total general	29	30	29	29	28	29	30	30

TIPO DE CONTRATO

TIPO CONTRATO	MUJERES				HOMBRES			
	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
INDEFINIDO	29	30	29	29	27	28	30	29
TEMPORAL					1	1		1
Total general	29	30	29	29	28	29	30	30

ALTAS DIRECTAS/ETT

TIPO	MUJERES				HOMBRES			
	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
DIRECTA		1	1		2	2	2	2
ETT		2	1	1	2	2	4	1
Total general		3	2	1	2	4	6	3

HORAS SEMANALES

	MUJERES				HOMBRES			
	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
40	27	28	27	27	28	29	29	29
En reducción de jornada (menos de 40)	2	2	2	2		1	1	1
Total general	29	30	29	29	28	30	30	30

MOTIVO DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA

TIPO CONTRATO	MUJERES				HOMBRES			
	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
CUIDADO DE FAMILIARES	2	2	2	2	0	0	0	0
OTROS MOTIVOS	0	0	0	1	0	1	1	1
Total general	2	2	2	3	0	1	1	1

BAJAS SEGÚN MOTIVO

MOTIVO	MUJERES				HOMBRES			
	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
Despido		1		1				1
Excedencia								
Fin Contrato						1		1
Jubilación								
Incapacidad			1		1			1
voluntaria		1					1	
Total general	0	2	1	1	1	1	1	3

PERMISOS DE CONCILIACIÓN

MOTIVO	MUJERES				HOMBRES			
	2022	2023	2024	2025	2022	2023	2024	2025
MATERNIDAD/PATERNIDAD		1				1	2	1
FLEXIBILIDAD HORARIO								
OTROS (ESPECIFICAR)								
Total general		1	0	0		1	2	1