PLAN DE IGUALDAD – CALZADOS HERGAR, S.A.

1.- INTRODUCCIÓN

1.1. LA EMPRESA – CALZADOS HERGAR S.A.

En 1968, Basilio García Perez-Aradros, emprendedor y gran apasionado del calzado funda en Arnedo-La Rioja el Grupo Hergar con un objetivo claro: el de crear productos diferenciados, que combinando la más experta tradición artesanal , ofrecieran al consumidor alto valor añadido.

El día 19 de diciembre de 1973 se constituyó la empresa CALZADOS HERGAR SA cuya actividad económica es la fabricación de calzado y similares, así como la comercialización de todo tipo de productos relacionados con dicho objeto, estando clasificada dentro de la categoría CNAE 1520 - Fabricación de calzado.

lanzaría ya en 1978 la marca Tanke cuyo diseño estaba inspirado en botas de caza fabricadas con pieles impermeables de alta calidad y cosidas a mano. Fue un éxito comercial debido a su resistencia y durabilidad.

Es la creación de la marca Callaghan en 1987 lo que supondría el punto de inflexión para el Grupo, junto con la adquisición en 1991 de la marca infantil Gorila, reconocida por sus prestaciones de durabilidad y calidad desde el 1942. Esta adquisición revigorizaría a Gorila, aportándole personalidad, diseño y modernidad así como la incorporación en sus diseños de nuevas tecnologías.

Callaghan en sus inicios se materializó en un tipo de producto de estilo vaquero, cowboy y en 1991 lanza el primer náutico en el mercado con tecnología patentada de cámara de aire: " Náutico Over". Un zapato que ofrecía un plus de comodidad y que posicionaría a Callaghan como marca líder de ventas de náuticos en España.

Continuando con su estrategia de diferenciación a través de la investigación y descubrimiento de nuevas tecnologías lanza en 2004 la tecnología patentada internacionalmente Callaghan Adaptaction que constituiría un hito clave para la marca. Callaghan Adaptaction " el zapato que se adapta al pie" respondía a su inquietud por crear calzado especializado siendo un producto con prestaciones únicas en el mercado y aportando un confort sin precedentes.

La tecnología Callaghan Adaptaction le abriría las puertas a nivel internacional donde continua teniendo fuerte crecimiento.

Gracias a su firme apuesta por la innovación tecnológica, Callaghan Adaptaction está en constante evolución, posicionándose hoy como marca lider especializada en confort. En la actualidad está consolidada en más de 30 paises debido a un proceso progresivo de internacionalización.

Tras casi 40 años reinventando confort y diseño, Callaghan sigue reinventándose para crear zapatos que ofrezcan una experiencia única al caminar, combinando tecnología con artesanía y confort con diseño. Cuidando cada detalle en el proceso de fabricación y utilizando solo pieles naturales de primera calidad, materias primas de máximo nivel y suelas patentadas de última generación.

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 Calzados Hergar, S.A., 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 Calzados Hergar, S.A. 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, CALZADOS HERGAR, S.A. 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, CALZADOS HERGAR, S.A. 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 CALZADOS HERGAR, S.A.

El Plan de Igualdad de CALZADOS HERGAR, S.A. 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 CALZADOS HERGAR, S.A.

2.- DISPOSICIONES GENERALES

2.1 ÁMBITO DE APLICACION

Personal: El presente Plan de Igualdad se aplicará a todo el personal de Calzados Hergar, S.A.

Temporal: Para alcanzar los objetivos específicos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina que el mismo entrará en vigor el día de su aprobación y firma, esto es 18 de septiembre de 2026 y finalizará cuatro años después, esto es, 17 de septiembre de 2030.

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 Calzados Hergar, S.A., en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

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:

- Laura López Moreno
- José Antonio Fernández Abad

- **En representación de la parte social:**
  - José Mª Moreno Bermejo por CCOO, integrante del comité de empresa.
  - Elisabel Pérez Muñoz por CCOO, integrante de la sección sindical constituida.

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 Calzados Hergar, S.A., 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.- CONDIONES 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.

La empresa cuenta con una plantilla de 91 personas. Las mujeres (34) representan el 37,8 % y los hombres (57) el 62,6%. Es decir, que nos encontramos ante una plantilla masculinizada si bien, se encuentra muy cercana al equilibrio siguiendo la definición de 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".

Empresa que pertenece al sector industrial del calzado, en la que la mayoría de los puestos de trabajo, son de producción y tareas auxiliares, cubiertos en su mayoría por personal operario de fabricación, requiriéndose generalmente una determinada formación y cualificación profesional que tradicionalmente ha sido realizada por hombres, tratándose de un sector, el del calzado, mayoritariamente masculinizado.

Distribución de la plantilla por tramos de edad y sexo.

Calzados Hergar, tiene una plantilla que podemos considerar de edad madura.

La franja de edad más representada es la correspondiente a 56-60 años (21 personas), que ocupa a un 23,1% del total de la plantilla, de los cuales 9 son mujeres (42,9%) y 12 son hombres (57,1%).
El 79,2% de la plantilla total de la empresa (72 personas) se sitúa y distribuye entre las franjas de edad a partir de 41 a 45 años, de las cuales, siguiendo la tónica existente, 25 (34,72%) son mujeres y 47 (65,28%) son hombres.
El resto de la plantilla se distribuye entre el resto de las franjas de edad contempladas, sin que sea reseñable ningún aspecto por razón de edad.

Distribución de la plantilla por tramos de antigüedad y sexo.

Si analizamos los datos comparando hombres y mujeres por franjas de antigüedad, la franja de mayor antigüedad es la de más de 26 años (23 personas) que representan un 25,3% de la plantilla, de las cuales 7 son mujeres (30,4%), y 16 son hombres (69,6%).
Las franjas que comprenden de 0 a 5 años de edad, aglutinan a 27 personas, que representan un 29,7% de la plantilla, de las cuales, 9 son mujeres (26,5%) y el resto son hombres.
Entre seis y veinte años de antigüedad encontramos a 36 personas, que representan un 39,6% de la plantilla total, con 17 mujeres y 19 hombres.
Resulta llamativa la franja de antigüedad de 21 a 25 años, con solo 5 personas, 1 mujer y 4 hombres, cuando en la franja siguiente encontramos al mayor número de personas, tal y como hemos visto al comienzo del análisis.

Distribución de la plantilla por tipo de contrato y sexo.

Como hemos mencionado la plantilla de la empresa asciende a 91 personas.
Del análisis efectuado se puede constatar lo ya manifestado con anterioridad, esto es, la gran estabilidad en el empleo existente en Calzados Hergar, datos que derivan tanto de la edad de la plantilla como de la antigüedad de la misma en la empresa.
El 98,9% del trabajo realizado en la empresa ha sido desempeñado por personal con contrato indefinido o fijo discontinuo.
Dentro de sus respectivos datos, un 88,2% de las mujeres prestan servicios con contrato indefinido. En el caso de los hombres, el porcentaje alcanza la cifra de 89,5%.
Porcentajes a los que hay que añadir un 8,8% de contratación fija discontinua en el caso de las mujeres y un 10,5% en el caso de los hombres.
Los contratos temporales únicamente se utilizan para cubrir necesidades muy puntuales y claramente acotadas, con un único contrato temporal de una mujer.

De estos datos podemos inferir que no existen diferencias por razón de sexo en cuanto a la contratación.

Distribución de la plantilla por tipo de jornada y sexo.

El 82,41% de la plantilla presta servicios en jornada partida (24 mujeres y 51 hombres), correspondiendo la realización de dicha jornada a mano de obra directa, personal de fabricación y técnicos asociados al proceso, mientras que la jornada continua se predica para el colectivo de mano de obra indirecta.

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

La mayor parte de la plantilla, 94,1% en el caso de las mujeres y 96,5% en el caso de los hombres, prestan servicios a jornada completa.

1 mujer del total de 34, tienen jornada reducida de 35 a 39 horas a la semana y otra mujer con jornada reducida de 20 a 35 horas a la semana, como consecuencia del cuidado de hijos/as, mientras que 1 hombres de 57, tienen contrato a tiempo parcial de 10 a 20 horas por situación de jubilación y otro hombre tiene contrato a tiempo parcial prestando servicios en administración.

Además, hay dos mujeres que tienen contrato a tiempo parcial.

2.PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y BAJAS DEFINITIVAS

Distribución de nuevas contrataciones por edad y sexo.

Durante la anualidad analizada se produjo la contratación de 12 personas todas ellas referidas a personal para planta de producción, correspondiendo las mismas 4 mujeres (33,3%) y 8 hombres (66,7%).

El porcentaje de incorporaciones sigue la línea de representación total de mujeres y hombres en la empresa, recordemos 37,4% mujeres y 62,6% hombres; no suponiendo diferencias significativas en la composición de la plantilla y siendo, por lo tanto, un elemento a tener en cuenta a la hora de implementar medidas en el marco de este Plan de Igualdad.

Al tratarse de personal para planta de producción la persona que se encarga de la selección es el Jefe de producción, que es quien conoce las necesidades existentes en dicha área.

La forma de buscar candidatos es bien entre los curriculums que entregan en la oficina de RRHH, bien entre el boca a boca del personal operario y, como última opción, se abre una oferta de empleo en el SEPE. De la última oferta presentada, no se recibió ninguna candidatura.

Recursos humanos es quien selecciona a las personas candidatas y quien proporciona dicha información a las personas encargadas de la selección última, que generalmente suelen ser las personas responsables de cada área.

Distribución de bajas definitivas por sexo.

Las bajas registradas en el periodo analizado han sido en su mayoría motivadas por la propia voluntad del personal (ceses voluntarios y jubilaciones), en 9 de los 15 casos existentes (dos en el caso de mujeres y 7 en el caso de los hombres) 5 finalizaciones de contratos temporales (2 mujeres y 3 hombres) y 1 declaración de incapacidad permanente que afecta a 1 hombre.

Si bien los patrones entre mujeres y hombres no varían mucho, podemos observar cómo la finalización de contrato a afectado a las mujeres en mayor medida (a un 50% de las mismas), y el cese voluntario ha tenido mayor efecto entre los hombres (un 54.5% ha dejado la empresa por este motivo).

3.CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

La empresa aplica a las relaciones contractuales con la plantilla, el convenio colectivo de la industria del calzado, de ámbito nacional.

Conforme a lo previsto en convenio colectivo aplicable, el personal se clasifica profesionalmente según las bases de cotización y grupos profesionales contemplados expresamente en los anexos del mismo.

En lo que a definiciones de puestos de trabajo se refiere, se mantiene plena vigencia el nomenclátor de valoración de puestos de trabajo que figura como anexo 3 al convenio del calzado, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del 29 de agosto de 2002.

Básicamente el personal se subdivide en personal de fabricación (mano de obra directa) y resto de personal adscrito a otras áreas o bien a producción, pero con determinado grado de responsabilidad (mano de obra indirecta).

El personal de fabricación (60 personas) representa un 67% del total de la plantilla, contando con 19 mujeres y 41 hombres.

Si observamos los datos del personal de producción observamos que las mujeres cuentan con representación en todos los niveles, si bien la representación de la mujer es de evolución decreciente conforme superior es el grupo o nivel profesional, existiendo mayor representación en los niveles más bajos y menor en los más altos, hasta llegar al nivel 5 sin representación.

La conclusión es la infrarrepresentación femenina en los niveles 3, 4 y 5.

Las tareas que integran estos niveles profesionales 3, 4 y 5 son tareas más cualificadas y tradicionalmente han venido siendo desempeñadas en el sector del calzado por hombres.

En el caso de los hombres, la tendencia es justo la inversa. Cuenta con representación en todos los niveles y en mayor proporción en los niveles más altos, 3, 4 y 5.

El personal de mano de obra indirecta o personal técnico (31 personas), representa un 33% del total de la plantilla, contando con 15 mujeres y con 16 hombres.

Se engloban dentro de mano de obra indirecta o personal técnico: administración, cronometrador, patronista, modelista, encargado de sección, sub encargado de sección, gerencia, limpieza y mantenimiento.

El puesto de trabajo en el que existe mayor representación de las mujeres es en administración (10 mujeres y 6 hombres) y en puestos gerenciales (2 mujeres y 1 hombre); siendo esta un área tradicionalmente feminizada y concordando, por lo tanto, con la división sexual del trabajo existente en la sociedad.

Se puede predicar situación de equilibrio entre sexos en mantenimiento y sub encargados/as de sección e infrarrepresentación femenina en el puesto de encargados/as de sección.

Solamente hay una persona que realiza cronometrajes y es un hombre.

Como conclusión, podemos decir que en la empresa hay una clara segregación horizontal (existiendo puestos principalmente masculinizados o feminizados, que concuerdan con la tónica general de la sociedad), así como segregación vertical, ya que en los puestos de personal encargado de sección existe infrarrepresentación femenina.

4.PROMOCIÓN PROFESIONAL

En el último año ha existido un cambio de nivel, de Nivel 4 a Nivel 5, que afectó a una mujer.

No existe un proceso estandarizado de promoción profesional. Son las personas responsables de área quienes en función de las necesidades existentes y valorando el desempeño profesional de las personas candidatas, adoptan la decisión final, primando la promoción interna antes que publicitar una oferta de trabajo externa.

5.FORMACIÓN

Existe un plan de formación profesional en la empresa, compartido con la RLPT, que se ajusta a criterios legales y administrativos.

De las 3 acciones formativas realizadas, 2 son propias del puesto y 1 es genérica. Como vemos, no se ha impartido formación en materia de igualdad.

La formación en soporte vital básico ha sido realizada por dos mujeres y por siete hombres, con una duración de ocho horas.

La impartida en carretillas elevadoras ha sido realizada por tres hombres (ninguna mujer conduce carretillas) y la de cronometrador por un hombre (sólo hay uno).

Respecto a la modalidad de impartición, todas ellas son presenciales y realizadas en horario laboral.

Asimismo se deja constancia expresa de que toda la formación que se lleve a cabo se realizará durante la jornada laboral de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras reciben la formación profesional en igualdad de condiciones con independencia de su sexo, que afecte a su competencia y desarrollo profesional.

6.DERECHO DE CORRESPONSABILIDAD

Un 74,7% de la plantilla (26 mujeres de 34 y 42 hombres de 57) no tienen ningún hijo menor de 12 años.

Un 15,4 % (6 mujeres y 8 hombres) tienen un hijo, un 8,8% (2 mujeres y 6 hombres) dos hijos y un 1,1% (1 hombre) tres hijos o más.

Los derechos ejercidos por la plantilla para conciliar la vida familiar, laboral y personal son: permisos por nacimiento y cuidado (antiguos permisos de maternidad y paternidad), permisos por acompañamiento a consulta médica, reducción de jornada por cuidado de hijos/as / familiares y permisos por enfermedad grave, intervención quirúrgica, hospitalización y fallecimiento de parientes.

Son ejercidos indistintamente por hombres y mujeres según sus circunstancias y necesidades. No obstante, podemos observar un mayor uso por parte de las mujeres de la empresa, por lo que será necesario establecer medidas para avanzar en corresponsabilidad.

7.- SALUD LABORAL

En puestos de administración, el 100% de los procedimientos de baja derivados de contingencias comunes, recaen en mujeres.

El puestos de encargados/as de sección los datos se igualan, variando la duración del episódico incapacitante en el caso de la mujer.

Y en producción, la proporción es equivalente a la representación entre sexos en la plantilla, si bien también se aprecia una mayor duración de los episodios incapacitantes en el caso de las mujeres.

Los periodos de incapacidad temporal por contingencias profesionales, afectan a puestos de producción (2 mujeres y 11 hombres) y una encargada de sección.

En número de días, lo periodos incapacitantes tienen mayor duración en el caso de las mujeres.

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

Existe un protocolo de comunicación y actuación para la gestión de conflictos interpersonales (acoso sexual, moral y por razón de sexo) implementado en la empresa en fecha 6 de mayo de 2022 y que a fecha actual no ha sido necesaria su utilización.

Dicho protocolo ha sido dado a conocer a la totalidad de la plantilla y conocen su contenido.

Queda pendiente la negociación del protocolo LGTBI conforme a lo previsto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, que desarrolla la 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.

9.- VIOLENCIA DE GENERO

No hay nadie ejerciendo los derechos que recoge la normativa en vigor para la protección integral de trabajadoras por estar en situación de violencia de género.

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 CALZADOS HERGAR, S.A. a los efectos de esta auditoría se ha analizado un año natural en el y para una plantilla efectiva que estaba formada por 91 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:

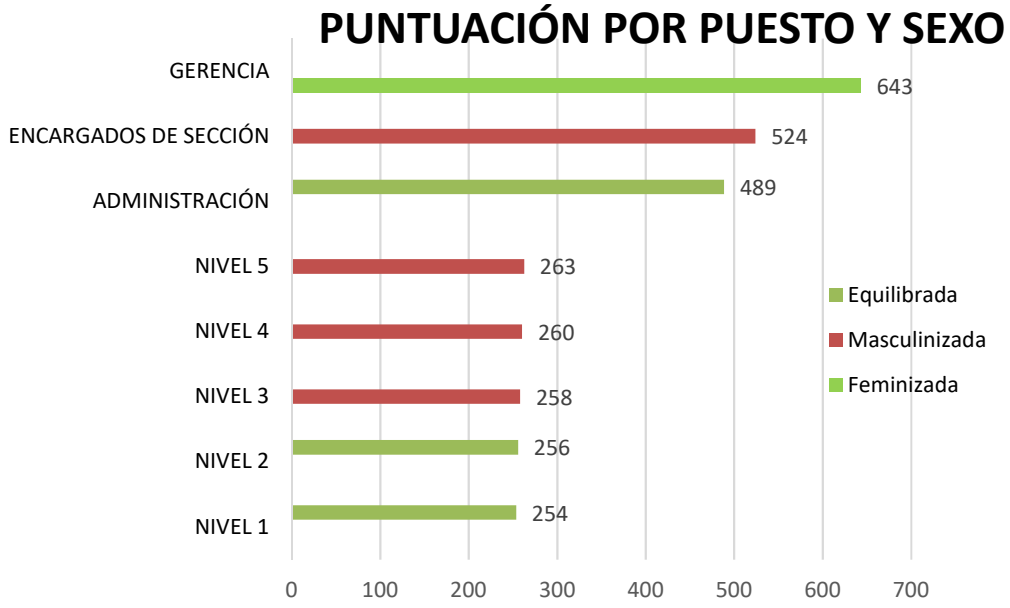
$$\frac{(\text{Retribución media hombres} - \text{Retribución media mujeres})}{\text{Retribución media hombres}}$$

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:



La auditoría retributiva se ha llevado a cabo con la finalidad de analizar el sistema retributivo de la Empresa, de manera transversal y completa, y comprobar si se cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Para ello, se ha realizado el correspondiente diagnóstico de la situación retributiva, evaluando los puestos de trabajo de la Empresa, y analizando factores que podrían ser desencadenantes de posibles diferencias retributivas, o posibles deficiencias o desigualdades en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad y, en su caso, eventuales dificultades en la promoción profesional o económica.

Respecto a la metodología aplicada en el análisis retributivo incorporado al informe indicar que, la clasificación profesional que se aplica es la que corresponde a la establecida en el Convenio colectivo de la industria del calzado general de la industria química de aplicación - código de convenio n.º 9900080511981- , y que agrupa las diferentes actividades que desempeña el personal, en grupos profesionales.
Conforme a lo establecido en el art. 14 del convenio la clasificación profesional se realiza en atención a las funciones que desarrollen las personas trabajadoras y de acuerdo con las definiciones que se especifican, serán obligatoriamente clasificados en grupos profesionales.
Asimismo, mantiene plena vigencia el nomenclátor de valoración de puestos de trabajo que figura como anexo 3 al convenio del calzado, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» del 29 de agosto de 2002.

Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo profesional, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Las variables se agrupan bajo el principio de trabajo de igual retribución por trabajo de igual valor, en los términos establecidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Tras la valoración de puestos de trabajo realizada, se ha considerado oportuno establecer una sub clasificación dentro de algunas agrupaciones debido a la mayor o menor responsabilidad que asumen las personas trabajadoras en la ejecución de su trabajo, así como se ha decidido agrupar dentro de la agrupación encargados de sección a posiciones clave de la empresa que ocupan puestos de responsabilidad, pero con nomenclatura distinta a encargados de sección, desprendiéndose de todo ello los siguientes datos:

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	SALARIO MEDIO	Nº. de Hombres	SALARIO MEDIO	Brecha	Categorización
GERENCIA	2		1		47%	Feminizada
ADMINISTRACIÓN (dependientas)	2					Feminizada
ADMINISTRACIÓN (resp. baja)	5	1.579,58 €	1	1.632,18 €	3%	Feminizada
ADMINISTRACIÓN (resp. media)	4	2.537,47 €	2	2.705,20 €	6%	Equilibrada
ADMINISTRACIÓN (resp. alta)			1			Masculinizada
ADMINISTRACIÓN (resp. muy alta)			1			Masculinizada
ENCARGADOS DE SECCIÓN	3	2.180,18 €	7	2.956,06 €	26%	Masculinizada
NIVEL 1	3	1.572,61 €	1	1.453,32 €	-8%	Feminizada
NIVEL 2	3	1.892,91 €	5	1.917,97 €	1%	Equilibrada
NIVEL 3	5	2.014,79 €	13	2.236,56 €	10%	Masculinizada
NIVEL 4	5	2.088,90 €	12	2.112,64 €	1%	Masculinizada
NIVEL 5	1	2.272,78 €	8	2.831,19 €	20%	Masculinizada
PATRONISTA	1	1.740,68 €	2	3.008,68 €	42%	Masculinizada
MODELISTA			2			Masculinizada
CRONOMETRADOR			1			Masculinizada
	34		57			Masculinizada

Los datos anteriormente expuestos rebelan una brecha superior al 25% en la agrupación relativa a Gerencia en favor de los hombres.

Ello tiene su explicación en que el hombre en favor del que se produce la citada brecha salarial es quien ocupa la dirección general de la empresa ostentando un mayor grado de responsabilidad en la ejecución de sus funciones, mientras que las dos mujeres en puestos gerenciales, tienen una responsabilidad muy inferior, no relacionada además con la dirección general de la misma.

El siguiente dato reseñable es la brecha de un 26% en la agrupación relativa a encargados de sección, en favor de los hombres.

Todas las personas que ocupan esta posición perciben su salario fijo conforme a los conceptos e importes de convenio colectivo aplicable. Las diferencias salariales provienen de conceptos de retribución variable como son el plus de polivalencia y los incentivos a la productividad que perciben en su gran mayoría los hombres, en razón a las funciones y responsabilidades atribuidas.

Finalmente observamos como dato reseñable una brecha de un 42% en el puesto de patronista. Al igual que sucede en los puestos de Gerencia y Administración, nos encontramos con una patronista mujer, con responsabilidad baja atribuida, un patronista hombre, con responsabilidad media atribuida y otro patronista hombre con responsabilidad muy alta atribuida. Ese es el motivo de las diferencias salariales existentes y que tiene por ello su explicación objetiva.

Con los resultados obtenidos del diagnóstico de la situación retributiva, se ha establecido por la Empresa, en el marco de la auditoría retributiva, un plan de actuación para el seguimiento anual de las retribuciones salariales y complementos extra salariales en la evaluación y valoración de puestos de trabajo desde una perspectiva de género, el establecimiento de criterios claros, objetivos en la estructura salarial realizando una valoración de los puestos cuando se produzca el desarrollo reglamentario del RD 902/2020 de 13 de Octubre y realizar análisis estadísticos sobre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres desglosados por sexo, grupo profesional y estudios, de los conceptos salariales y extra salariales en los grupos profesionales en que haya representación en ambos sexos, habiéndose establecido igualmente un sistema de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y personas responsables, así como un sistema de seguimiento y posible implementación de mejoras.

La auditoría retributiva llevada a cabo tiene la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad, del que forma parte.

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.

MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
1- Crear la figura de delegada de igualdad, siendo persona de referencia en esta materia.	Acta de nombramiento de Delegada de igualdad	RRHH	Sep-2026

2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
1- Ampliar las fuentes de publicación de ofertas de empleo.	Nº de fuentes utilizadas antes del P.I Nº de fuentes utilizadas tras la aprobación del P.I	RRHH	Durante toda la vigencia del plan
2.- Establecer entrevistas objetivas y no discriminatorias, asegurando que las preguntas se relacionen directamente con los requerimientos del trabajo.	Revisión del procedimiento o creación del mismo. Pautas y guion de preguntas incluido	RRHH junto con encargados de sección	Cuarto trimestre 2026 y mantenimiento durante toda la vigencia del plan
3.- Formar a las personas encargadas de los procesos de selección, en selección sin sesgos de género con un mínimo de 10 horas.	Contenido de los cursos, modalidad de impartición y criterios de selección de participantes. N.º de horas y N.º de personas formadas desagregado por sexo	RRHH a través de empresas externas	4º trimestre 2026 / 1º trimestre 2027
4.- Establecer la medida de acción positiva consistente en contratar, en igualdad de condiciones y méritos, a mujeres, sobre todo en aquellos niveles o puestos donde está infrarrepresentada.	Nº de veces que se ha aplicado la medida/nº de procesos de selección	RRHH	Desde la entrada en vigor del Plan de Igualdad y a lo largo de toda la vigencia del plan
5.- Hacer un seguimiento anual de contrataciones realizadas por sexo y puesto	Nº de contrataciones realizadas desagregadas por sexo	Comisión de seguimiento	1º trimestre de cada año de vigencia del plan de igualdad

3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
1-Establecer la revisión periódica, al menos una vez al año, del equilibrio por sexos de la plantilla, en general, y de todos los puestos y categorías profesionales, con el compromiso de adoptar medidas de acción positiva para corregir la posible persistencia de desigualdades.	Distribución de la plantilla por puestos desagregada por sexo Nº de revisiones realizadas año / Nº de medidas de acción positiva adoptadas	Comisión de seguimiento	1º trimestre de cada año de vigencia del plan de igualdad

4. FORMACIÓN

MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
1- Formar a toda la plantilla en materia de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, prestando especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.	Nº de formaciones realizadas Nº de personas participantes desagredadas por sexo	RRHH	1º semestre 2027

2.- Elaborar un Plan Formativo con perspectiva de género y participación de la RLPT. Entre otras acciones, se programarán acciones formativas según necesidades, específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.	Plan formativo. Nº de acciones realizadas / nº de participantes / nº de promociones desagregadas por sexo	RRHH	1º semestre 2027
3.- Formar a las personas encargadas de los procesos de selección, en selección sin sesgos de género con un mínimo de 10 horas.	Nº de formaciones realizadas / Nº de personas participantes	RRHH	1º semestre 2027
4.- Formar a personal directivo, mandos intermedios, y personal con capacidad de decisión en la empresa en materia de igualdad (mínimo de 10 horas).	Nº de formaciones realizadas / Nº de personas participantes	RRHH	1º semestre 2027
5.- Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo	Nº de personas que se incorpora de las situaciones descritas / Nº de cursos de reciclaje	RRHH	Durante toda la vigencia del plan

5. PROMOCIÓN PROFESIONAL

MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
1.- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género y que cuente siempre con la participación de la RLPT.	Revisión del procedimiento o creación del mismo. Pautas y guion de preguntas incluido	RRHH / RLPT	Durante toda la vigencia del Plan
2.- Facilitar la promoción interna de toda la plantilla antes que cubrir las vacantes con convocatorias externas o personal externo a la empresa.	Nº de vacantes / Nº promociones realizadas con personal interno	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan
3.- Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén infrarrepresentadas.	Nº de promociones realizadas / Nº de mujeres promocionadas	RRHH y encargados de sección	Durante toda la vigencia del Plan

6. CONDICIONES DE TRABAJO

MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
1- Evitar, salvo causa de fuerza mayor, la calendarización de las reuniones con la RLPT al flnal de la jornada laboral para evitar la extensión de la misma, estableciendo una hora de fin de la reunión como medida de conciliación laboral y familiar	Nº reuniones realizadas / horario de las reuniones	Comité de empresa	Durante toda la vigencia del Plan

7. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
1- Elaborar y difundir un documento donde se recojan las medidas de conciliación para que sean conocidas por toda la plantilla (tanto las reguladas en el ET, como las mejoras por convenio y las negociadas en el presente Plan de Igualdad).	Guía realizada de las medidas / Nº de personas a las que se ha difundido	RRHH / RLPT	Cuarto trimestre 2026
2.- Flexibilización de los permisos: Extensión de todos los derechos a los casos de convivencia debidamente acreditada.	Nº de permisos concedidos / Nº de personas convivientes	RRHH	Durante toda la vigencia del plan
3.- Extensión del permiso contemplado en el artículo 37.3.f, para acudir a la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto al otro progenitor distinto de la madre biológica.	Nº de solicitudes realizadas / Nº de permisos concedidos	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan

4.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a reducir su jornada al 50% con reducción proporcional de salario por hospitalización de hijo o hija menor de 18 años durante el periodo máximo de 7 días hábiles al año. Esta hospitalización ha de conllevar siempre la pernocta del menor en el centro hospitalario.	Nº de solicitudes realizadas / Nº de solicitudes concedidas	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan
5.- En los casos de excedencia por cuidado de menor o persona dependiente, la reserva de puesto de trabajo se extenderá durante todo el tiempo que dure la jornada.	Nº de excedencias solicitadas % de cumplimiento de la medida	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan

8. RETRIBUCIONES

MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
1.- Informar anualmente de los datos del Registro Retributivo a la Comisión de Seguimiento para corregir las posibles brechas que se pudieran detectar.	Registro retributivo anual. Nº de reuniones realizadas /Nº de medidas adoptadas	RRHH	1º trimestre de cada año de vigencia del plan

9. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
1- Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre la aplicación y uso del protocolo.	Protocolo de acoso / nº de denuncias / resultado de la aplicación del mismo	RRHH / Comisión de seguimiento	1º trimestre de cada año de vigencia del plan
2.- Elaborar campañas en materia de violencias machistas en los centros de trabajo (como mínimo el 25N).	Nº de campañas realizadas	RRHH / RLPT	Durante toda la vigencia del plan
3.- Difundir el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo a toda la plantilla de una forma accesible.	Protocolo de acoso / Canales de difusión / Nº de personas a las que se ha difundico	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan

10. VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
1.- Elaborar un protocolo de protección y mejora de los derechos para las trabajadoras víctimas de violencia de género. PRESENTAREMOS EL PROYECTO ESPACIO SEGURO	Protocolo creado. Nº de presentaciones realizadas	RLPT	1º semestre 2027
2.- Las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual, siempre que tengan esta condición legalmente reconocida, tendrán derecho anualmente a 25 horas de libre disposición. El disfrute de las mismas deberá preavisarse con la suficiente antelación, salvo causa justificada, garantizando siempre el buen funcionamiento del servicio.	Nº de solicitudes / nº de horas disfrutadas	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan
3.- Ampliar la reserva de puesto de trabajo para las trabajadoras víctimas de violencia de género o violencia que opten por su derecho a la suspensión del contrato hasta los 12 meses, sin necesidad de resolución judicial.	Nº de solicitudes / Nº de reservas de puesto concedidas	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan
4.- Las trabajadoras víctimas de violencia de género o violencia sexual podrán solicitar un anticipo de nómina del 100%,	Nº de solicitudes de anticipo / nº de anticipos concedidos	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan

11. COMUNICACIÓN

MEDIDAS	INDICADORES por ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
1.- Revisar tanto las comunicaciones internas como externas para asegurar un lenguaje inclusivo y no sexista.	Comunicaciones realizadas. Nº de revisiones	Responsables de las comunicaciones	Durante toda la vigencia del Plan
2.- Difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla, así como de los avances realizados durante implementación del mismo.	Nº de personas a las que se ha difundido. Nº comunicaciones realizadas sobre avances	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan

6.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

6.1 Responsables del procedimiento de implantación y seguimiento del plan de igualdad.

Para realizar el seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad se crea una comisión paritaria integrada por las siguientes personas:

En representación de la Empresa:

- Laura López Moreno
- José Antonio Fernández Abad

En representación de la parte social:

- José Mª Moreno Bermejo por CCOO, integrante del comité de empresa.
- Elisabel Pérez Muñoz por CCOO, integrante de la sección sindical constituida.

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 así como su posible modificación.

6.2 Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obliga a su adecuación

Los responsables del seguimiento, evaluación y, en su caso, modificación del Plan de Igualdad serán los indicados en el apartado 6.1.

6.2.1 – Resolución de discrepancias.

En caso de que, durante la implantación, seguimiento o evaluación del Plan de Igualdad, surgieran discrepancias entre las personas integrantes de la comisión de seguimiento (ver apartado 6.1), se procederá del siguiente modo:

- En primer lugar, se intentará alcanzar un acuerdo en el seno de la comisión, dejando constancia en el acta correspondiente.
- En caso de que los miembros de la comisión de seguimiento lo consideren necesario, podrá recabarse una opinión técnica externa o informe aclaratorio (asesoramiento especializado), que se incorporará como documentación de apoyo.
- En caso de persistir 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.

6.2.2 – Implantación

La implantación del plan se realizará en los plazos señalados en el calendario del plan de igualdad y de acuerdo con los recursos y responsables definidos para cada medida.

6.2.3 – Seguimiento del plan

La comisión de seguimiento realizará el seguimiento del Plan de Igualdad con el fin de comprobar el grado de implantación de las medidas y su adecuación a la planificación prevista.

- Se realizará, con carácter general, un seguimiento semestral, sin perjuicio de que puedan convocarse reuniones adicionales extraordinarias cuando resulte necesario.
- Las actuaciones de seguimiento quedarán documentadas mediante el registro interno previsto (por ejemplo, ficha de seguimiento de objetivos/medidas), dejando constancia de los acuerdos adoptados.

Cuando durante el seguimiento se detecten desviaciones relevantes respecto a lo planificado, la comisión analizará sus causas y acordará, en su caso, las medidas correctoras necesarias, dejándolo reflejado en el acta o registro correspondiente.

6.2.4 – Modificaciones del plan

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, el mismo deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el art. 9.2. del RD 901/2020, esto es:

- En cualquier momento, cuando como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación, resulte necesario revisar el plan a fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos (art. 9.4 RD 901/2020)

- Cuando resulte preceptivo de conformidad con lo establecido en el calendario de revisión de cada una de las medidas del plan de igualdad (art. 9.6 RD 901/2020).

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de que sea necesaria la modificación del Plan:

- La comisión de seguimiento elaborará una propuesta de modificación y la someterá a aprobación, dejando constancia documental del acuerdo adoptado.

- En su caso, se procederá a la formalización y firma conforme al marco legal aplicable y a la composición de la comisión negociadora.

- Si la modificación requiere su actualización registral, se tramitará la presentación correspondiente a través de REGCON.

6.2.5 – Informes de seguimiento / finales

La comisión de seguimiento elaborará un informe interno de seguimiento cuando resulte necesario y, en todo caso, al finalizar la vigencia del Plan o en los momentos de evaluación establecidos, dejando constancia del grado de cumplimiento de las medidas y, en su caso, de las propuestas de mejora o modificación.

7. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

Los miembros de la Comisión Paritaria de Igualdad facultan a D. Pablo Matheu Lamuela, asesor externo de la empresa a proceder al registro electrónico del Plan de Igualdad ante la Autoridad Laboral, 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 Arnedo, a 18 de septiembre de 2026.