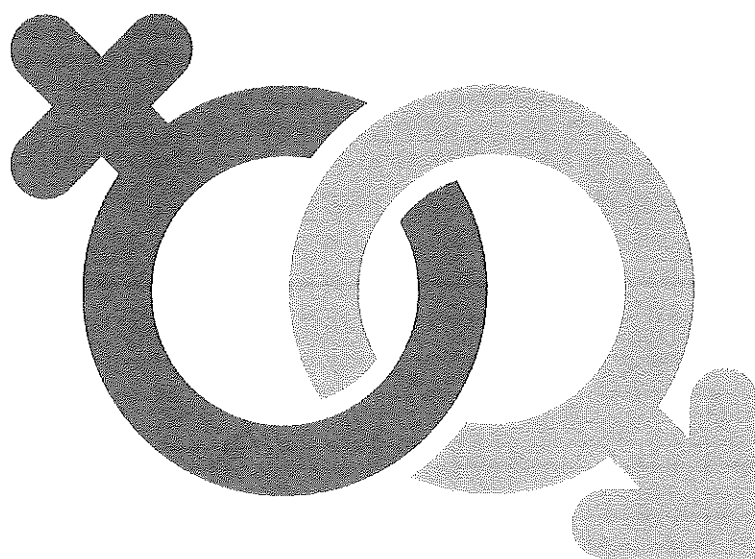


# I PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA

*"CAMINANDO HACIA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES"*



DATOS DE LA EMPRESA

Razón social Francisco Pérez Rodríguez, S.A. (Transportes El Junza)  
 NIF A04038402  
 Domicilio social Carretera Viator – Alquíán KM 1, 04240, Viator (Almería)  
 Forma jurídica Sociedad Anónima

ACTIVIDAD

Sector Actividad Transporte  
 CNAE 4941 - Transporte de mercancías por carretera  
 Descripción de la actividad Transporte mercancías por carretera

DIMENSIÓN

ÁMBITO PERSONAL	Mujeres	35	Hombres	153	Total	188
-----------------	---------	----	---------	-----	-------	-----

ÁMBITO TERRITORIAL 1 centro de trabajo, Almería.

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

Dispone de departamento de personal SI

Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	1	Hombres	5	Total	6
--	---------	---	---------	---	-------	---

ÁMBITO TEMPORAL Vigencia enero 2022 a febrero 2024



<b>1ª PARTE:</b> .....	<b>4</b>
<b>¿QUIÉNES SOMOS?</b> .....	<b>4</b>
NUESTRA EMPRESA .....	5
NUESTRO AVANCE CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES .....	6
NORMATIVA, DEFINICIÓN Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD.....	9
NORMATIVA .....	9
DEFINICIÓN Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD .....	10
<b>2ª PARTE: DIAGNÓSTICO</b> .....	<b>15</b>
METODOLOGÍA .....	16
PROCESO METODOLÓGICO .....	16
CARACTERÍSTICAS DEL PLAN .....	17
RECOGIDA DE DATOS .....	18
DIAGNÓSTICO .....	21
RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO .....	21
<b>3ª PARTE:</b> .....	<b>27</b>
<b>PROGRAMACIÓN E IMPLANTACIÓN</b> .....	<b>27</b>
OBJETIVOS.....	28
OBJETIVOS GENERALES .....	28
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	28
MEDIDAS Y ACCIONES .....	30
CALENDARIO DE ACTUACIÓN .....	0
EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO .....	0
EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA Y DE NECESIDADES.....	2
EVALUACIÓN DE seguimiento .....	2
EVALUACIÓN DEL PROCESO .....	2
EVALUACIÓN DE RESULTADOS.....	3
TEMPORALIZACIÓN .....	4
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	5
PARTICIPACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA .....	6
ASIGNACIÓN DE RESPONSABLE DEL PLAN .....	¡Error! Marcador no definido.
APROBACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD.....	6
<b>ANEXOS</b> .....	<b>7</b>
aNEXO I. REFERENCIAS NORMATIVAS .....	8
ANEXO II. PLANTILLAS PARA EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTOS .....	25
I. Plantilla de revisión de los elementos del I Plan de Igualdad para seguimientos.....	25

II. Plantilla para evaluación de la planificación del Plan de Igualdad .....	27
III. Plantilla de evaluación de las medidas y acciones .....	31
IV. Plantilla de evaluación de resultados .....	33
V. Planificación de mejora para próximo plan de igualdad .....	35
ANEXO II. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO .....	37
ANEXO III. GLOSARIO .....	38

# 1ª PARTE: ¿QUIÉNES SOMOS?



## NUESTRA EMPRESA



**Francisco Pérez Rodríguez, S.A. (Transportes El Junza)** somos una empresa familiar, con más de 80 años en el mundo del transporte, que opera a nivel nacional e internacional. Nuestra sede central está situada en un punto estratégico dentro de la provincia de Almería, concretamente en la localidad de Viator. Disponemos de 15.000 metros cuadrados para instalaciones y servicios.

Nos especializamos en el transporte de mercancías perecederas y disponemos de una flota de más de 150 vehículos propios tipo tráiler. Gracias a nuestra experiencia y nuestro trabajo, siempre con el mejor equipamiento, conseguimos dar una respuesta eficaz y segura a las necesidades de transporte de nuestra clientela. Nos preocupa la fiabilidad y seguridad de nuestras entregas y recogidas, por lo que renovamos continuamente nuestra flota y sometemos a nuestros vehículos al más riguroso control periódico de mantenimiento.

Desde Transportes El Junza ofrecemos los siguientes servicios:

- Cargas Completas
- Grupaje
- Operador de Transporte
- Logística y Distribución



## NUESTRO AVANCE CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

A pesar de los avances conseguidos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, siguen persistiendo barreras que reproducen desigualdades en las condiciones laborales.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho relativamente nuevo en España. Nace con la democracia y la aprobación de la Constitución. Si retrocedemos a los años 70, recordaremos cómo las mujeres necesitaban del permiso del marido para trabajar; que muchas profesiones estaban vetadas para ellas o que éstas cobraban menos que los hombres porque se consideraba que su sueldo sólo constituía una ayuda para el hogar, que era sostenido por el cabeza de familia.

Naciones Unidas afirma en el Artículo 1 de *la Declaración Sobre La Eliminación De La Discriminación Contra La Mujer (1993)* que "La discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana". En el *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995)* ya se incidía en la importancia de plantear medidas en el ámbito laboral, "Generar políticas económicas que tengan un efecto positivo en el

empleo y los ingresos de las trabajadoras, tanto en el sector estructurado como en el sector no estructurado". Además, la ONU establece un listado de derechos que han de garantizarse para las mujeres, sean éstas de cualquier cultura, situación jurídica o nacionalidad.



En este tiempo se ha hecho un largo recorrido, por parte de los movimientos de mujeres, en cuanto a la reclamación de la igualdad de derechos y oportunidades, hasta su actual concreción institucional y legislativa, siendo hoy la *Igualdad De Oportunidades un principio jurídico universal*, cuya aplicación resulta necesaria y positiva, tanto para la empresa como para la sociedad, consolidándose día a día.

Queremos conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, ha llevado a cambios sociales y culturales. Por un lado, nuestra *Constitución Española*, en su Artículo 14, afirma que hombres y mujeres son iguales ante la Ley, y la *Ley Orgánica 3/2007, De 22 De marzo, Para La Igualdad Efectiva De Mujeres Y Hombres* (en adelante Ley de Igualdad) cuestiona cualquier forma de discriminación contra las mujeres.

*[Handwritten signature in blue ink]*

**FRANCISCO PÉREZ RODRÍGUEZ, S.A. (TRANSPORTES EL JUNZA)** se compromete a profundizar un poco más en la integración de la perspectiva de género y la Igualdad de Oportunidades en la gestión de la organización, y por ello quiere avanzar en la elaboración e implantación del “I Plan de Igualdad en la Empresa”. Un Plan que descansa sobre bases asumidas por todos y todas: el compromiso de la Dirección, la voluntad de la empresa y la participación de todas las personas trabajadoras.

Por tanto, en este año 2020 decidimos dar un paso más en la Responsabilidad Social Corporativa, incluyendo en estas acciones la asunción de “Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esfera laboral, económica, social y cultural”, tal y como establece además la normativa aprobada por la **Ley del 22 de marzo del año 2007 Para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres** que obliga a las empresas de más de 250 personas trabajadoras a elaborar e implantar Planes de Igualdad en el seno de las mismas. Sin embargo, es esencial señalar que 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**, reduce la obligatoriedad a 50 personas trabajadoras para la elaboración e implementación de un Plan de Igualdad en este año.

Tras esto se implanta el **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, por último, se publica el **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que siguen fomentando que se produzca una igualdad real en la empresa y reducir cualquier tipo de discriminación.

Hoy día, es necesaria una política que aleje y erradique el fantasma de la desigualdad por razón de género, siendo este Plan de Igualdad el mecanismo necesario para ello, puesto que desde sus orígenes esta empresa apuesta por incorporar a mujeres y a hombres en igualdad de condiciones tanto salarial como en lo que a derechos se refiere. Y, por tanto, creemos que este I Plan de Igualdad constituirá un mecanismo para facilitar y ayudar a mejorar en todos nuestros procesos de calidad.

Con el I Plan de Igualdad se ha querido realizar un esfuerzo integral para intensificar y hacer efectiva la incorporación de la igualdad de género como uno de los principales objetivos palanca para avanzar en el cumplimiento de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030**.

En compromiso con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas supone una declaración de voluntad con un ámbito material de una importancia y alcance sin precedentes, donde los roles y desafíos que enfrenta el desarrollo sostenible son inmensos, donde erradicar las desigualdades de género continúa siendo un reto clave.



La Agenda 2030 identifica 17 áreas o ámbitos de actuación esenciales para alcanzar el desarrollo sostenible y un total de 169 objetivos asociados de manera integral e indivisible a aquellos. A los efectos del I Plan de igualdad, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, 8 y 10 merecen una especial mención.



El OBJETIVO DESARROLLO SOSTENIBLE 5 pretende alcanzar la igualdad de género en el marco del respeto global a los derechos humanos, como elementos integrados e inseparables que marcan el equilibrio de las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económico, social y medioambiental.



El OBJETIVO DESARROLLO SOSTENIBLE 8 aborda el desarrollo económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo, y un trabajo decente para todas las personas.



El OBJETIVO DESARROLLO SOSTENIBLE 10 garantiza la igualdad de oportunidades y reduce la desigualdad causada por otros motivos.

## NORMATIVA, DEFINICIÓN Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

### NORMATIVA

El aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral, tanto como asalariadas y empresarias, es esencial para impulsar el crecimiento y desarrollo económico de una región, debido a esto y en busca de su trato no discriminatorio, la normativa con base a conseguir la igualdad de género es hoy día cada vez más extensa y aparece en diversos ámbitos.

A nivel jurídico podemos destacar normativas Internacionales, Estatales y Autonómicas. Esta legislación contempla medidas específicas para cumplir el objetivo de una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en el ANEXO I se muestra un desarrollo completo de la legislación para más información.

#### INTERNACIONAL

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. (CEDAW) Adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.
- Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia Internacional sobre la mujer de Beijing (1995).
- Declaración y Plataforma de Acción de la Conferencia Internacional sobre la mujer de Nairobi (1985).
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) (2015) por parte de la Organización de las Naciones Unidas.

#### ESTATAL

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- 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

---

## AUTONÓMICA

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

---

## CONVENIO COLECTIVO

- El Convenio Colectivo que se aplica en la empresa es 04001505012001 concerniente al Transporte de Mercancías.

---

## DEFINICIÓN Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

Según el artículo 46 de la Ley de Igualdad (2007), un **Plan de Igualdad** es *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”*

Los Planes de Igualdad de oportunidades son un instrumento de intervención estratégico, práctico, realista, transversal, participativo, vinculado con la mejora continua, flexible y transparente, tendente a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en las empresas.

Los Planes de Igualdad en el marco de las organizaciones laborales son un instrumento de intervención para avanzar progresivamente en la consecución de la igualdad de oportunidades efectiva entre mujeres y hombres.

Los planes fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos, **FRANCISCO PÉREZ RODRÍGUEZ, S.A. (TRANSPORTES EL JUNZA)** se propone el análisis de las siguientes MATERIAS:

Los objetivos planteados en la Empresa, hacen necesario el análisis exhaustivo de las siguientes materias:

- SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA
- PROMOCIÓN
- FORMACIÓN
- RETRIBUCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO
- REORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR
- SALUD LABORAL:
  - ✓ PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
  - ✓ PREVENCIÓN VIOLENCIA DE GÉNERO
  - ✓ PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
- COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN



## COMPROMISO DE LA EMPRESA, CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD Y DESIGNACIÓN DE AGENTE DE IGUALDAD

### “I PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA”

#### “COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES”



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

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

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

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras o en su defecto, con las propias personas trabajadoras, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Almería, enero de 2020

Dirección General

## CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

### OBJETIVOS

La Dirección de la Empresa y los Representantes de la plantilla, abajo firmantes, ACUERDAN la creación de la Comisión Paritaria de Igualdad, que tendrá por objeto la negociación, coordinación, supervisión y seguimiento de las medidas acordadas en el Plan de Igualdad, con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre las empleadas y empleados de la empresa y promover su efectividad.

### COMPOSICIÓN

Esta Comisión, de carácter permanente, estará compuesta de forma paritaria por personas representantes de la Empresa y personas en representación de la plantilla y de los sindicatos con representación en la empresa.

**En representación de la empresa:** (nombres y apellidos. DNI)

- Jose Francisco Pérez Aguirre con DNI 34841133-C
- Salvador Pérez Crespo con DNI 75241196-P

**En representación la plantilla:** (nombres y apellidos. DNI)

- Esther Cid Clemente, con DNI 76631595-B
- Francisco Abad Ole, con DNI 34859440-L

**Además, se nombrará Coordinadora de Igualdad** (nombres y apellidos. DNI)

- Ana Belén De Paz Sánchez, con DNI 76664683-W

### FUNCIONES

La Comisión de Igualdad elaborará un I Plan de Igualdad que contará con un diagnóstico de situación de partida, con los datos que aporte la empresa, una programación con las medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas, y un seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento, además tendrá como otras funciones:

- Implantación del Plan de Igualdad, facilitando la consecución de los objetivos.
- Participar en la difusión del Plan de Igualdad, persiguiendo la máxima implicación del conjunto de la plantilla.
- Realizar el seguimiento de la aplicación del Plan de Igualdad.

- d) Atender y resolver las consultas, sugerencias y propuestas que se planteen en materia de igualdad en la empresa.
- e) Realizar informes sobre la situación de Igualdad, proponiendo las recomendaciones que considere oportunas.
- f) Realizar una Memoria Anual del Plan de Igualdad.
- g) Proponer medidas para un nuevo Plan de Igualdad.

**ACUERDOS:**

1. Constituir la Comisión de Igualdad, compuesta por dos personas de la Dirección de la empresa, y otros dos designados por los Representantes de la plantilla.
2. Aprobar el inicio de elaboración del Plan de Igualdad de la empresa.
3. Aprobar las funciones de la Comisión de Igualdad.
4. La comisión de Igualdad se reunirá al menos una vez al año. Y podrá reunirse, con carácter extraordinario, a petición razonada de cualquiera de los miembros de la Comisión.
5. Los acuerdos de la Comisión de Igualdad requerirán la aprobación de la mayoría de cada una de las dos partes presentes en el mismo.

Almería, 9 de enero de 2020



## DESIGNACIÓN AGENTE DE IGUALDAD

La Dirección de FRANCISCO PÉREZ RODRÍGUEZ, S.A. (TRANSPORTES EL JUNZA), a instancias de la Comisión de Igualdad, nombrará a una persona como AGENTE DE IGUALDAD, cuyo OBJETIVO será introducir la perspectiva de género en todos los departamentos organizativos, y muy especialmente a través del Departamento de Recursos Humanos.

Tendrá las siguiente FUNCIONES:

- a) Presidencia y dirección de las reuniones de la Comisión de Igualdad, participando en éstas con voz, pero sin voto.
- b) Convocatoria de las reuniones de la Comisión de Igualdad.
- c) Levantar actas de las reuniones y llevar un registro de las actas y de los escritos dirigidos a la Comisión de Igualdad.
- d) Hacer de punto de unión entre la Comisión de Igualdad y el conjunto de la empresa.
- e) Tendrá presencia en las reuniones de la Comisión de Prevención contra el acoso sexual, con voz, pero sin voto.
- f) Asesoramiento a la Comisión de Igualdad.

Como Agente de Igualdad se nombra a Ana Belén De Paz Sánchez, con DNI 76664683-W que formará parte de la Comisión de Igualdad de Oportunidades de la empresa FRANCISCO PÉREZ RODRÍGUEZ, S.A. (TRANSPORTES EL JUNZA)

## 2ª PARTE: DIAGNÓSTICO

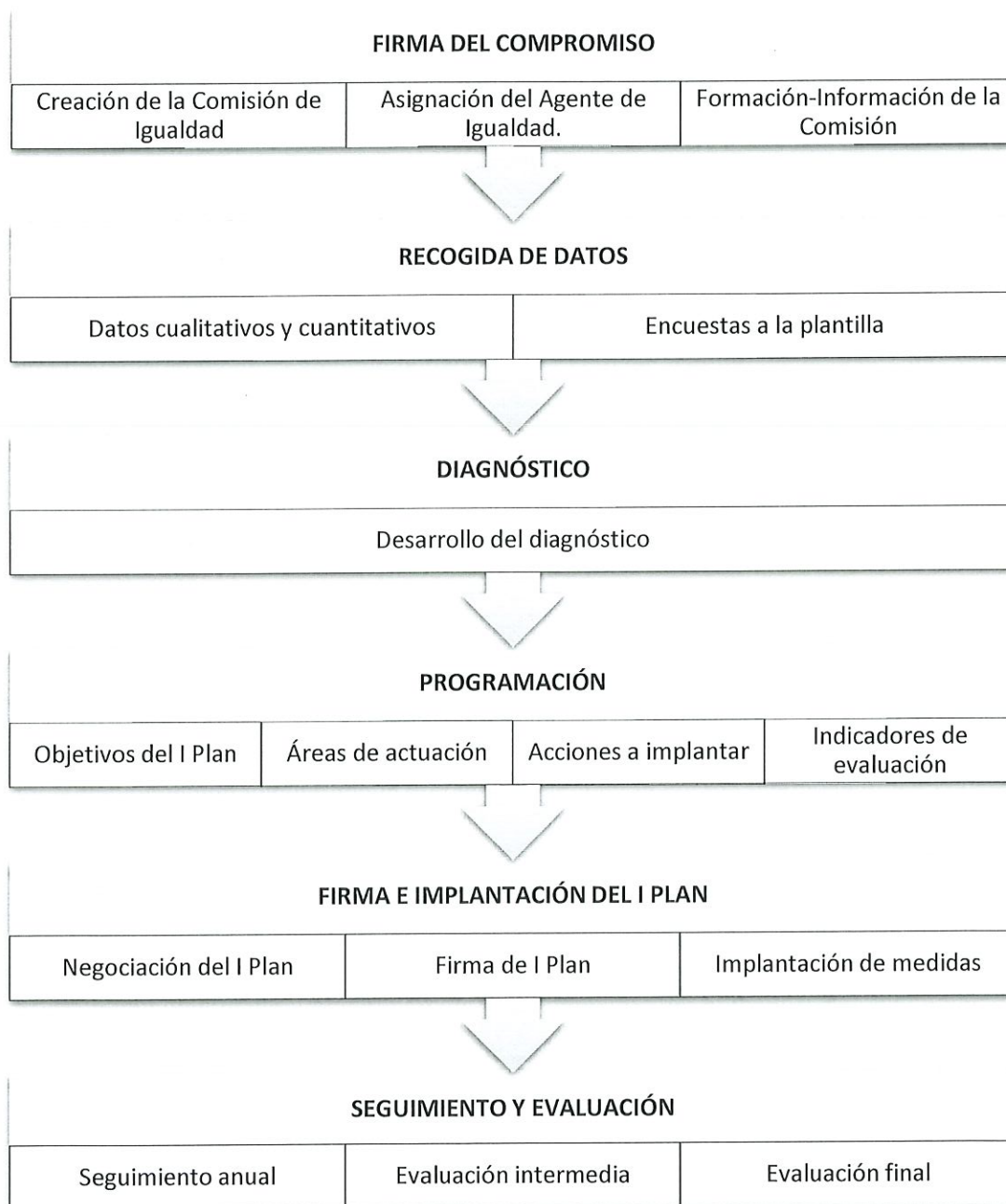
A vertical column of four handwritten signatures in blue ink, located on the right side of the page. The signatures are stylized and appear to be in cursive.



## METODOLOGÍA

### PROCESO METODOLÓGICO

El procedimiento metodológico utilizado para la elaboración de este I Plan de Igualdad es el siguiente:



*[Handwritten signatures in blue ink]*

## CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

El I Plan de Igualdad de FRANCISCO PÉREZ RODRÍGUEZ, S.A. (TRANSPORTES EL JUNZA) cuenta con las siguientes características:

<b>Estratégico</b>	Debe marcar las directrices y el comportamiento para que nuestra empresa alcance la integración del principio de igualdad en su estructura.
<b>Práctico y realista</b>	Debe recoger de forma detallada los objetivos y la serie de actuaciones y procedimientos a seguir para llevarlo a cabo y siendo consecuente con la realidad de la empresa.
<b>Transversal</b>	Debe plantear un conjunto de medidas que hay que integrar de forma global y programada en la organización.
<b>Participativo</b>	En su elaboración e implantación deberán implicarse y participar activamente todas las personas que forman parte de la empresa, desde los órganos de dirección y gestión hasta el personal trabajador.
<b>Mejora continua</b>	El desarrollo de las actuaciones, así como los resultados del seguimiento y la evaluación, van redefiniendo continuamente el desarrollo del Plan de Igualdad.
<b>Flexible</b>	Debe ser capaz de adaptarse a las necesidades que vayan surgiendo en la organización durante su desarrollo.
<b>Transparente</b>	Es un proceso de comunicación interno continuo, de forma que todas las personas de la organización deben estar informadas de sus contenidos y objetivos.



## RECOGIDA DE DATOS

La metodología utilizada en la elaboración de este Plan es la establecida por el Ministerio de Sanidad, Seguridad Social e Igualdad, contemplada en el Manual de cómo elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa, con número de identificación de publicación oficial (NIPO) 207-08-056-X.

### DATOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

A través de la producción de datos cuantitativos centrada en **fuentes secundarias internas**, se pretende recoger toda aquella información relativa a las personas trabajadoras de **FRANCISCO PÉREZ RODRÍGUEZ, S.A. (TRANSPORTES EL JUNZA)** en cuanto a características de sus puestos de trabajo y organización de recursos humanos. Con este propósito, se han solicitado datos al departamento de Recursos humanos y a la dirección de la empresa.

Como **DATOS CUANTITATIVOS** se ha estudiado la respuesta a cuestiones con respecto a los siguientes ejes, desagregados por sexo:

1. NÚMERO DE HOMBRES Y MUJERES DE LA PLANTILLA
2. EDAD
3. ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA
4. NIVEL DE CONTRATACIÓN, DEPARTAMENTO, CATEGORÍA PROFESIONAL
5. TIPO DE CONTRATO
6. JORNADA DE TRABAJO
7. TURNO DE TRABAJO
8. NÚMERO DE HORAS EN CONTRATO
9. FRANJA SALARIAL
10. INCORPORACIONES Y BAJAS
11. BAJAS DEFINITIVAS Y MOTIVO
12. BAJAS TEMPORALES, PERMISOS Y EXCEDENCIAS
13. PROMOCIONES
14. FORMACIÓN ÚLTIMOS AÑOS Y TIPO
15. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA

Como **DATOS CUALITATIVOS** se ha solicitado la respuesta a cuestiones realizadas a los/as responsables de la dirección respecto a los siguientes ejes:

1. SELECCIÓN
2. FORMACIÓN
3. PROMOCIÓN
4. POLÍTICA SALARIAL
5. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN
6. COMUNICACIÓN
7. AYUDAS, BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL
8. REPRESENTATIVIDAD
9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
10. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL
11. MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN
12. CONVENIO COLECTIVO

#### ENCUESTA A LA PLANTILLA

Una vez realizadas las encuestas, se procedió a tabular y mecanizar informáticamente los datos para poder ser analizados mediante el paquete informático **IBM SPSS Versión 21.0**, que posibilita la puesta en práctica de las técnicas estadísticas precisas para este estudio de diagnóstico.

Siempre teniendo en cuenta los objetivos del estudio, empleamos análisis inferenciales, realizando en primer lugar, tablas de contingencia para comprobar la existencia de asociaciones significativas entre las características socio-demográficas de los hombres y mujeres (sexo, edad, nivel educativo, nivel de ingresos) y sus actitudes y opiniones ante la situación de igualdad de oportunidades en la empresa.

Además, utilizamos los **indicadores de género** que son:

*“Medidas específicas que permiten evidenciar, caracterizar y/o cuantificar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, así como verificar sus transformaciones, en un contexto socio-histórico determinado”*

## AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Para la elaboración de la Auditoría Retributiva, la metodología empleada ha sido la siguiente:

- a. Estudio preliminar de la Entidad.
- b. Solicitud de la documentación.
- c. Estudio de la información y documentación inicial aportada.
- d. Planificación de la auditoría.
- e. Solicitud de documentación e información complementaria.
- f. Análisis, descripción y valoración de puestos de trabajo.
- g. Análisis de la información recibida y de la documentación aportada.
- h. Programación de la auditoría.
- i. Herramienta de análisis retributivo de igualdad. HARI
- j. Redacción Informe Final.

Los indicadores nos ayudan a determinar las dinámicas de relación entre la realidad de las mujeres y la de los hombres en la empresa para la que se realiza este estudio.

Los indicadores de estudio serán los siguientes:

- ✓ **Índice de Distribución:** % de un sexo con relación al otro (Inter-género)
  - nº de mujeres en una categoría / el total de esa categoría.
  - nº de hombres en una categoría / el total de esa categoría.
- ✓ **Índice de Concentración:** % con relación a su grupo sexual o % Intra-sexo.
  - nº de mujeres en una categoría / el total de mujeres.
  - nº hombres en una en una categoría / el total de hombres.
- ✓ **Brecha de Género:** % Tasa Masculina y Femenina en la categoría de una variable.
  - Restando Tasa Masculina – Tasa Femenina (% de hombres - % de mujeres).
- ✓ **Índice de Feminización:** Representación de las mujeres con relación a los hombres en la categoría de una variable.
  - Nº de Mujeres / nº de Hombres

## DIAGNÓSTICO

### RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

#### DATOS GENERALES

La plantilla presentó en 2019 una media de 188 personas de las cuales el 81% eran hombres y el 19% eran mujeres, con lo que nos encontramos con una **MASCULINIZACIÓN** de la plantilla.

Presentan una franja de edad comprendida entre los 26 a 35 años en ambos sexos.

En cuanto a la representación sindical la empresa está legalmente representada por los sindicatos de Comisiones Obreras (CCOO) y el sindicato Unión General de Trabajadores (UGT).

#### SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En la empresa los factores que determinan el inicio de un proceso de selección y contratación están relacionados con las necesidades de producción o sustituciones. La incorporación de personal o las sustituciones del puesto de trabajo surge de la Gerencia, la cual define el perfil del puesto según necesidades, y se utiliza un sistema de selección de personal a través de entrevistas de trabajo y pruebas prácticas en determinados puestos.

En cuanto a los contratos de trabajo, la mitad de la plantilla tiene un contrato temporal a tiempo completo, la otra mitad presenta contratos indefinidos o fijos discontinuos. El motivo único motivo que se da de baja es la finalización de contrato.

Las principales **trabas de las mujeres en el acceso al mundo laboral y su mantenimiento** en el mismo según las encuestas, por orden, son:

##### SEGÚN LOS HOMBRES:

- Maternidad.
- Las responsabilidades domésticas y/o familiares.
- Rechazo de las mujeres a desempeñar ciertos puestos.

##### SEGÚN LAS MUJERES:

- Responsabilidades familiares y/o domésticas.
- Maternidad.

En cuanto a los **procesos de selección**, la muestra opina con un 63% que se tienen en cuenta las capacidades de las personas con independencia del sexo, y seguidamente, un 33% cree que la selección se realiza mediante el análisis del propio currículum, estas dos opciones nos muestran una visión general de que no existen discriminaciones que parten del sexo en cuanto a la percepción de la selección.

### CLASIFICACIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Desde la empresa se detecta que hay áreas en las que la representación de los hombres es mayor que la de las mujeres y otras en las que la presencia de ellas es nula, considerando que esto es debido a la creencia social de que existen trabajos considerados de un sexo o de otro debido a los roles y estereotipos de género.

La **plantilla está masculinizada**, debido al porcentaje alto de hombres que realizan su trabajo en esta empresa un 81%, frente al 19% de mujeres, y **las categorías profesionales también se encuentran en esta situación**, mostrando la clara tendencia de las mujeres y los hombres a ocupar determinados puestos que han venido siendo asociados estereotipadamente a un género u otro.

El grupo más numeroso, en cuanto a categoría profesional, es el puesto de **conductor/a** que representa un 80% de la plantilla de la empresa, destacando que de este porcentaje un 15% son mujeres y un 85% hombres. Claramente es un puesto masculinizado, aunque la representación de las mujeres tiene un porcentaje bajo, la presencia de estas en un puesto estereotipadamente masculino simboliza un avance y atisbo de cambio.

Unicamente encontramos una composición equilibrada en puestos de administración (48% mujeres y 58% hombres).

### PROMOCIÓN

En cuanto a la **promoción** la empresa indica que se dieron 11 promociones en el periodo de análisis y se dieron de forma paritaria entre mujeres y hombres.

Con respecto a las encuestas la mayor concentración, tanto en hombres como en mujeres, se sitúa en la opción que considera que existen las mismas posibilidades de acceso al empleo teniendo en cuenta las capacidades de las personas, seguido de la opción que considera que la selección se realiza mediante el análisis del currículum vitae y que, por lo tanto, tampoco existen diferencias entre sexos. El análisis de esta cuestión da un valor positivo a la empresa considerando la existencia de las mismas posibilidades de acceso a la promoción a hombres y mujeres.

La promoción de las personas trabajadoras en la empresa se basa fundamentalmente en la experiencia y antigüedad. No existe un plan de carrera específico.

### FORMACIÓN

Atendiendo a la formación, la empresa no cuenta en sí con un plan de formación, sino que la formación se determina en función de las necesidades de la actividad, o bien es de carácter voluntario generalmente solicitado por la persona empleada. No existe un criterio marcado para la selección de las personas que van a participar en las formaciones, sino que se realizan según necesidades.

En el último año se realizó en la empresa formación para la plantilla que se dio de forma igualitaria para ambos sexos, aunque se recibió más formación por parte de los hombres, esto es debido a la masculinización de la plantilla.

Con respecto a la percepción de la existencia de las mismas posibilidades de acceso a la formación la mayor concentración, tanto en hombres como en mujeres, que se dan las mismas posibilidades de acceso.

### RETRIBUCIÓN

El criterio utilizado para decidir los aumentos salariales corresponden a la consideración de la dirección del centro y se establecen en función de la productividad en cada puesto de trabajo y según la experiencia y antigüedad en la empresa.

La banda salarial más común en la empresa se sitúa entre 18001€ y 24000€, con un 95%. Encontramos 3 hombres que cobran entre 30001€ y 36000€, sin embargo, ninguna de las mujeres de la empresa supera los 30000€.

Es imprescindible destacar que en el puesto de Conductor/a mecánico/a encontramos que mujeres y hombres cobran lo mismo. Sin embargo, en el puesto de ADMINISTRACIÓN encontramos que las mujeres de la plantilla cobran menos que los hombres en el mismo puesto, en concreto 4 hombres que cobran entre 24001€ y 30000€ y 3 hombres que cobran 30001€ y 36000€, mientras que las mujeres en el mismo puesto no superan los 24000€. Esto debería ser analizado en profundidad con una valoración de puestos de trabajo, ya que a priori podríamos afirmar que se está produciendo una discriminación salarial o brecha salarial con respecto al sexo en este puesto de trabajo.

Es necesario incidir en la importancia de realizar un análisis exhaustivo de las retribuciones en la empresa por categorías profesionales y sexo, sin este análisis, junto a la comparación en los diferentes puestos



donde la presencia de mujeres no existe, no podemos determinar si se da una brecha salarial notoria y con ello, la búsqueda de posibles soluciones y regulación.

### ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

Con respecto a los factores que influyen en la conciliación vemos que la plantilla, que un 99.5% tiene un contrato de jornada completa, con respecto a los sexos, solamente una mujer tiene un contrato de 20 a 35 horas, lo que representa un 0.5%.

Según datos de la empresa se registra una mayor contratación en jornada de trabajo de turno partido (mañana y tarde), sin embargo, los datos de encuestas nos indican que un 82% del total de la plantilla encuestada se encuentra en situación de jornada de trabajo continua, y un 18% en jornada partida.

Es fundamental matizar que las jornadas continuas pueden considerarse medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En el caso de FRANCISCO PÉREZ RODRÍGUEZ, S.A. (TRANSPORTES EL JUNZA), según la plantilla encuestada en su mayoría los puestos ya vienen determinados para el ejercicio de esta jornada. Un 57% de la muestra encuestada tiene a personas dependientes a su cargo, siendo el porcentaje más numeroso el de menores de 12 años (68%).

En general, la plantilla revela datos positivos con respecto a la conciliación de la vida laboral y familiar en la empresa. El destacado porcentaje en maternidad y lactancia, así como en la paternidad, vienen determinados por una muestra que presenta, como hemos podido ver en el gráfico anterior, un mayor porcentaje de hijos e hijas menores de 12 años a su cargo. Por lo tanto, han sido unas medidas de las que han tenido que hacer uso recientemente.

### SALUD LABORAL

La empresa en la actualidad no tiene aprobado un *Protocolo de Prevención contra el Acoso Sexual, Por razón de sexo y Mobbing* con medidas específicas para la prevención de estos casos, pero está trabajando en su elaboración tras la implantación de su I Plan de Igualdad.

Por otro lado, no existen implantadas medidas de inserción de colectivos con diversidad funcional y jóvenes, y no se presentan medidas específicas para violencia de género o acciones positivas determinadas para mujeres en la empresa, pero sí se realizan estudios para detectar las necesidades relativas a los riesgos laborales y determinar las diversas medidas correctoras a implementar.

## CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA SEGÚN RD 902/2020

Tras el estudio realizado a la empresa TRANSPORTES FRANCISCO PÉREZ RODRÍGUEZ S.A. (EL JUNZA) concluimos que:

1. La empresa aplica solamente un Convenio Colectivo, el Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera, por el que se regulan las retribuciones.
2. En relación a la tipología de los contratos no se considera que exista una discriminación en correlación a la duración determinada de los mismos, ya que todos los contratos en la empresa fueron a tiempo completo.
3. Tras el análisis de las retribuciones según agrupación profesional por convenio colectivo, y según valoración de puestos de trabajo se aprecia que en la empresa había diecisiete puestos de trabajo diferenciados por grupo profesional, y tras la valoración de los puestos nos encontramos con esos puestos de trabajo diferenciados en nueve escalas de trabajas de igual valor, detallando en gran medida los puestos de responsabilidad. Esto viene determinada en mayor medida debido a la agrupación de los puestos administrativos que ejercían funciones iguales.
4. Se encuentra una masculinización en la plantilla de la empresa, con un 10,4% mujeres y un 89,6% hombres.
5. Los datos que nos muestra el análisis nos indican que tras la comparación por grupos profesionales de la percepción media no encontramos brecha salarial en el Salario Base, ni en los Complementos salariales, pero sí se da en los Complementos Extrasalariales, debido a los puestos de trabajo como son los de transporte que están masculinizados y perciben dietas.
6. Tras el análisis de la media de las retribuciones del Salario Base por puestos de trabajo según grupo profesional no encontramos brecha salarial significativa en ninguno de los puestos de trabajo, esta brecha salarial no supera el 25% de diferenciación.
7. Con respecto a la retribución media de cada uno de los conceptos retributivos según el sexo vemos que esta es bastante equiparable en hombres y mujeres, excepto las dietas, que son complementos extrasalariales, los cuales reciben más hombres.
8. Según VPT no encontramos diferencias salariales superiores al 25% en ninguna de las ESCALAS, pero es importante tener en cuenta la ESCALA 03 ya que presenta una brecha del 21%, por lo que se debe hacer un seguimiento para que no se incremente y potenciar su reducción.

9. Según puestos de trabajo: solamente en lo que respecta a los Complementos Salariales y Extrasalariales encontramos una diferenciación en la percepción de Complementos Extrasalariales Administrativo/a y en el puesto de Transportista 1ª Conductor/a superior al 25% por lo que las percepciones extrasalariales de estos puestos deberán ser analizado en el Plan de Actuación.
10. Se detecta la necesidad de elaborar una relación de conceptos retributivos aplicados en la empresa, así como el sistema o método de cuantificación de los mismos. De este modo, se podrá realizar una auditoria exhaustiva sobre estos para acreditar que las diferencias retributivas responden a criterios objetivos, justificados y sin sesgo de género.



# 3ª PARTE: PROGRAMACIÓN E IMPLANTACIÓN



## OBJETIVOS

### OBJETIVOS GENERALES

- ✓ Generar cultura organizacional basada en la igualdad, incorporando de forma transversal entre sus ejes principales la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Garantizar que la trayectoria laboral de las mujeres y hombres de la empresa se desarrolla en igualdad de trato y oportunidades, adoptando para ello medidas y acciones encaminadas a conseguir la igualdad real y efectiva en el seno de la organización y evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres.
- ✓ Prevenir cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo que pudiera darse en la empresa y ofrecer a la plantilla una protección eficaz frente a estas situaciones.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Los objetivos específicos se establecen según **ÁREAS DE INTERVENCIÓN**:

ÁREA DE INTERVENCIÓN	OBJETIVO
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección y contratación, para evitar posibles discriminaciones.</li> </ul>
CLASIFICACIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar que el equipo o la persona encargada de la clasificación del personal tenga formación y sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades.</li> <li>• Garantizar que las categorías profesionales de la empresa se encuentran representadas de forma equilibrada, eliminando los estereotipos de género.</li> <li>• Fomentar el aumento de la antigüedad y la estabilidad de la plantilla en la empresa.</li> </ul>
PROMOCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar que los procesos de promoción (selección interna) se llevan a cabo en igualdad de condiciones.</li> </ul>

<p><b>FORMACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover la realización de acciones formativas en igualdad de oportunidades que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.</li> </ul>
<p><b>RETRIBUCIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar la no existencia de trato discriminatorio por razón de sexo respecto a las retribuciones previstas en los convenios colectivos de empresa, así como en el resto de las normas colectivas pactadas en la empresa.</li> </ul>
<p><b>REORDENACIÓN TIEMPO TRABAJO Y CONCILIACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, garantizando el ejercicio de los derechos reconocidos en la Ley y los convenios; informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y garantizando el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.</li> </ul>
<p><b>SALUD LABORAL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y MOBBING, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar.</li> <li>• Concienciar a la plantilla de la lacra social que supone la VIOLENCIA DE GÉNERO; Reconocer y dar a conocer los derechos de las mujeres contratadas con discapacidad o con riesgo de exclusión social.</li> </ul>
<p><b>COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implicar e informar a la plantilla de todas las actividades relacionadas con el Plan de Igualdad de la empresa.</li> <li>• Sensibilizar a la plantilla acerca del uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje.</li> <li>• Favorecer y dar a conocer la imagen y el compromiso con la igualdad de la empresa de forma pública.</li> </ul>

**MEDIDAS Y ACCIONES**
**MATERIA: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

*Objetivo específico: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección y contratación, para evitar posibles discriminaciones*

<i>Medida</i>	<i>Acción</i>	<i>Responsable y Plazo</i>
<p><b>Sensibilización</b>, a través de la formación, al personal que interviene en los procesos de selección/contratación en materia de igualdad de oportunidades.</p>	<p>*Las personas que intervienen en el proceso de selección estarán formadas y sensibilizadas en cuestiones de igualdad de oportunidades mediante charlas impartidas por personal experto en materia de igualdad y/o formación on-Line.</p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b> Listado de personas intervinientes en selección que han sido formadas.</p>	<p><b>Responsable:</b> Comisión de igualdad.</p> <p><b>Temporalización:</b> Desde la firma de implantación del plan hasta fin de vigencia.</p>
<p>Formación al personal que interviene en los procesos de selección/contratación en <b>buenas prácticas de selección no discriminatorio</b>.</p>	<p>*Las personas que intervienen en el proceso de selección estarán formadas en buenas prácticas de selección no discriminatorio mediante formación impartida por personal experto en la materia de igualdad y recursos humanos.</p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b> Listado de personas intervinientes en selección que han sido formadas</p>	<p><b>Responsable:</b> Personal responsable de RRHH</p> <p><b>Temporalización:</b> 1º año desde implantación del Plan de Igualdad.</p>
<p>Los procesos de selección se basarán en <b>principios de competencias</b> ajustados a cada puesto de trabajo.</p>	<p>*Revisión y modificación, en su caso, de los documentos utilizados en los procesos de selección (entrevistas, pruebas, descripción de puestos de trabajo) para eliminar cuestiones no relacionadas con el ejercicio del puesto de trabajo.</p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b> Documentos revisados y/o modificados</p> <p>*Análisis de Puestos de trabajo realizado por personal experto en recursos humanos.</p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b> Doc. Análisis de puestos de trabajo</p>	<p><b>Responsable:</b> Personal responsable de RRHH.</p> <p><b>Temporalización:</b> dos primeros años desde la implantación del Plan de Igualdad.</p>

<p>En las ofertas y entrevistas se atenderá única y exclusivamente a la adaptación del perfil del candidato/a, tanto desde el punto de vista técnico, como de actitudes personales requeridas para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista. En igualdad de condiciones entrará el sexo menos representado.</p>	<p>*Realización de una base de datos de las candidaturas (nuevo puesto o promoción), donde se ofrezca información periódica de las candidaturas por categoría, sexo, seleccionados/as y descartados/as y motivos de descarte.</p> <p>*Estableciendo como medida positiva que, en igualdad de condiciones de aptitud y preparación para el puesto, entrará la persona con el sexo menos representado en el mismo.</p>	<p><b>Responsable:</b> Personal responsable de RRHH.</p> <p><b>Temporalización:</b> 1º año desde la implantación del Plan de Igualdad.</p>
<p>Establecimiento un registro de información desagregada por sexo y por categorías respecto a las candidaturas que se presentan a los procesos de selección que permita disponer de información periódica sobre las incorporaciones en la empresa y los descartes.</p>	<p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b> Base de datos anual cumplimentada</p>	<p><b>Responsable:</b> Personal responsable de RRHH.</p> <p><b>Temporalización:</b> 1º año desde la implantación del Plan de Igualdad.</p>
<p><b>Publicación de vacantes en la web corporativa</b>, intranet y/o tablón de anuncios, de las ofertas de empleo garantizando un proceso de acceso y selección transparente.</p>	<p>*Se incorporarán las ofertas de empleo de la empresa en la web corporativa, en la intranet si existiera y en un tablón de anuncios público.</p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b> Lugar de publicación en web corporativa, intranet y/o tablón de anuncios.  Nº de ofertas publicadas</p>	<p><b>Responsable:</b> Personal responsable de RRHH.</p> <p><b>Temporalización:</b> desde implantación hasta fin de vigencia del Plan de Igualdad.</p>
<p>Establecer el compromiso de presentar el mismo número de candidatas/os, en los procesos de selección, siempre que sea posible.</p>	<p>*Establecer el compromiso de presentar el mismo número de candidatos/as, en los procesos de selección, siempre que sea posible.</p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b> Nº de candidaturas por sexo presentadas</p>	<p><b>Responsable:</b> Personal responsable de RRHH.</p> <p><b>Temporalización:</b> desde implantación del Plan de Igualdad.</p>



**MATERIA: CLASIFICACIÓN E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

**Objetivo específico: Garantizar que el equipo o la persona encargada de la clasificación del personal tenga formación y sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades**

Medida	Acción	Responsable y Plazo
<p><b>Sensibilización</b> en Igualdad de oportunidades del personal que interviene en los procesos de clasificación a través de la formación.</p>	<p>*Las personas que intervienen en el proceso de CLASIFICACIÓN estarán formadas y sensibilizadas en cuestiones de igualdad de oportunidades mediante charlas impartidas por personal experto en materia de igualdad y/o formación on-Line.</p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b></p> <p>Listado de personas intervinientes en selección que han sido formadas</p>	<p><b>Responsable:</b> Personal responsable de RRHH.</p> <p><b>Temporalización:</b> desde implantación a vigencia del Plan.</p>

**Objetivo específico: Garantizar que las categorías profesionales de la empresa se encuentran representados de forma equilibrada, eliminando los estereotipos de género.**

Medida	Acción	Responsable y Plazo
<p>Reducir o eliminar de la empresa, la tendencia estereotipada de los hombres y las mujeres a ocupar ciertas categorías consideradas tradicionalmente propias de un sexo o de otro.</p>	<p>*En las posibles vacantes o sustituciones de las categorías donde solo haya hombres se convocará en primer lugar a mujeres. Lo mismo se llevará a cabo en las que solo haya mujeres (se convocará a hombres).</p> <p>En las categorías en las que haya una representación desequilibrada de hombres y mujeres (lejos del 60-40), se convocará a personas del sexo menos representado.</p> <p>En igualdad de condiciones se contratará a la persona del sexo infrarrepresentado.</p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b></p> <p>Categorías estereotipadas y en las que hay un solo sexo o mayoría de uno y nº personas que se incorporan para reducir o eliminar tal situación.</p>	<p><b>Responsable:</b> Personal responsable de RRHH.</p> <p><b>Temporalización:</b> desde implantación del Plan de Igualdad.</p>



**Objetivo específico: Fomentar el aumento de la antigüedad y la estabilidad de la plantilla en la empresa.**

<i>Medida</i>	<i>Acción</i>	<i>Responsable y Plazo</i>
<p>Aumento del número de <b>contratos indefinidos</b> y por ende su mantenimiento en la empresa (antigüedad) en la plantilla.</p>	<p>*Se establecerá el compromiso de la empresa de incrementar el número de contratos fijos o fijos-discontinuos, para la parte de la plantilla que, a igualdad de condiciones tenga el sexo menos representado en ese departamento o puesto de trabajo.</p> <p><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></p> <p>Nº de mujeres y hombres con contrato indefinido o fijo-discontinuo anualmente.</p>	<p><b>Responsable:</b> Personal responsable de RRHH.</p> <p><b>Temporalización:</b> desde implantación hasta fin de vigencia del plan.</p>

<i>MATERIA: PROMOCIÓN</i>		
<i>Objetivo específico: Garantizar que los procesos de promoción (selección interna) se llevan a cabo en igualdad de condiciones.</i>		
<i>Medida</i>	<i>Acción</i>	<i>Responsable y Plazo</i>
<p>Elaboración de una <b>base de datos</b> con información relevante para la promoción, desagregada por sexo.</p>	<p>*Se creará una base de datos, mediante un formulario que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla desagregada por sexo y categorías profesionales. Los formularios se actualizarán anualmente, realizando así una valorización objetiva del personal candidato, por la persona encargada de asignar la promoción, la cual se regirá por criterios cuantitativos y cualitativos, públicos y transparentes y que tendrá en cuenta el objetivo de eliminar la segregación horizontal existente, informando al personal no elegido de los motivos de la no elección.</p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b> Formulario utilizado, revisiones anuales y base de datos</p>	<p><b>Responsable:</b> Personal responsable de RRHH.</p> <p><b>Temporalización:</b> 1º año desde implantación a vigencia del Plan.</p>
<p>Mantener el equilibrio en la presencia de mujeres en cargos o funciones de responsabilidad remuneradas mediante la promoción.</p>	<p>*Elaboración de un procedimiento de promoción (selección interna) transparente y dar a conocer entre la plantilla, de manera que, antes de hacer pública una vacante, se comunicará a toda la plantilla a través de tablones, correo electrónico, o cualquier otro método que garantice la total comunicación, prestando especial atención a las empleadas, informándoles y formándoles para poder ocupar el puesto o las tareas remuneradas distintas a las que ha venido desempeñando. En caso de producirse la promoción, tendrá preferencia, en igualdad de condiciones, la persona con el sexo menos representado.</p>	<p><b>Responsable:</b> Personal responsable de RRHH.</p> <p><b>Temporalización:</b> desde implantación del Plan de Igualdad.</p>

<i>MATERIA: FORMACIÓN</i>		
<i>Objetivo específico: Promover la realización de acciones formativas en igualdad de oportunidades que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.</i>		
<i>Medida</i>	<i>Acción</i>	<i>Responsable y Plazo</i>
Realización un protocolo o documento escrito que especifique un <b>plan de formación</b> y difundirlo.	<p>*Realizar un plan de formación en la empresa, teniendo en cuenta las necesidades de cada puesto, así como las carencias formativas que pudieran tener las personas y que suponen una traba a la hora de promocionar o desarrollar su trabajo. Se analizarán los puestos desempeñados por mujeres y por hombres, pudiendo establecer la necesidad de implementar una formación u otra en función de los resultados.</p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b> Plan de formación</p>	<p><b>Responsable:</b> Personal responsable de RRHH.</p> <p><b>Temporalización:</b> dos años desde implantación a vigencia del Plan.</p>
Realización de <b> cursos de sensibilización</b> en igualdad de oportunidades y en <b>corresponsabilidad</b> , para toda la plantilla, dirigido, en primer lugar, al equipo directivo y, en segundo lugar, al resto del personal de la empresa, garantizando, en todo caso, que las nuevas incorporaciones tengan acceso a este tipo de formación.	<p>*Se contactará como máximo cada dos años, con empresa externa que forme al personal en materia de sensibilización en igualdad y en corresponsabilidad, de manera que toda la plantilla, incluida la directiva, tenga estos conocimientos o cuales quiera que resulten del análisis realizado en el plan de formación.</p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b> Nº de personas, desagregado por sexo, formadas en sensibiliza Nº de personas, desagregado por sexo, formadas en corresponsabilidad.</p>	<p><b>Responsable:</b> Comisión de Igualdad.</p> <p><b>Temporalización:</b> desde implantación del Plan de Igualdad.</p>
Hacer que las <b>formaciones sean accesibles</b> al mayor número de personas de la plantilla, facilitando la realización de estas en horario laboral, de tal modo que se aumente el número de formaciones entre mujeres y hombres.	<p>*Para la realización de formaciones de tipo online, la plantilla que lo necesite dispondrá de, al menos, una hora al día, en su lugar de trabajo para poder llevarla a cabo. La formación presencial se realizará en el horario laboral de las personas participantes.</p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b> Nº cursos y participación, tipo y lugar (H/M)</p>	<p><b>Responsable:</b> Comisión de Igualdad.</p> <p><b>Temporalización:</b> desde implantación del Plan de Igualdad.</p>



**MATERIA: RETRIBUCIÓN**

*Objetivo específico: Garantizar la no existencia de trato discriminatorio por razón de sexo respecto a las retribuciones previstas en los convenios colectivos de empresa, así como en el resto de las normas colectivas pactadas en la empresa.*

Medida	Acción	Responsable y Plazo
<p>Establecer un <b>sistema de transparencia salarial</b> el que se pueda evaluar que retribuciones base existen en cada categoría profesional detectando posibles discriminaciones salariales</p>	<p>*Se realizará un análisis de la posible "brecha salarial" que esté relacionando puestos y categorías salariales con salarios base y complementos.</p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b> Análisis brecha salarial en la empresa.</p>	<p><b>Responsable:</b> Comisión de Igualdad y Personal responsable de RRHH.</p> <p><b>Temporalización:</b> dos años desde implantación a vigencia del Plan.</p>
<p>Operativizar y definir los criterios de asignación de <b>complementos salariales</b> y revisión para igualarlos por categorías profesionales.</p>	<p>*Se formalizarán, en un documento escrito, los criterios de asignación de complementos, pluses y demás conceptos que se sumen a los sueldos base, de manera que cada uno de ellos quede establecido por categoría salarial.</p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b> Documentos con criterios de asignación.</p> <p>*Revisión y adecuación de los sueldos de toda la plantilla en base a la acción anterior hasta que todos queden ajustados a estos criterios.</p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b> Nº de personas desagregado por sexo con salario revisado.</p>	<p><b>Responsable:</b> Comisión de Igualdad y Personal responsable de RRHH.</p> <p><b>Temporalización:</b> dos primeros años desde implantación del Plan de Igualdad.</p>

**MATERIA: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL**

**Objetivo específico: Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, garantizando el ejercicio de los derechos reconocidos en la Ley y los convenios; informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y garantizando el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.**

<b>Medida</b>	<b>Acción</b>	<b>Responsable y Plazo</b>
<p>Difundir entre toda la plantilla las <b>medidas de conciliación reconocidas por la ley</b>, en materia de vida familiar, personal y laboral. Fomentar a su vez, el conocimiento en corresponsabilidad.</p>	<p>* Difundir entre toda la plantilla las medidas de conciliación reconocidas por ley y convenio mediante la elaboración de un folleto informativo con la normativa existente en materia de conciliación y asegurarse de que éste llegue a toda la plantilla, inclusive las últimas incorporaciones y conocimientos y buenas prácticas sobre corresponsabilidad.</p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b></p> <p>Folleto sobre conciliación y registro de "recibí" por parte de la plantilla que lo ha recibido.</p>	<p><b>Responsable:</b> Comisión de Igualdad y Personal responsable de RRHH.</p> <p><b>Temporalización:</b> dos años desde implantación del Plan.</p>
<p>Mejora y revisión de las condiciones de conciliación y reorganización del tiempo de trabajo, adaptándolas a la realidad familiar, personal y laboral de la plantilla.</p>	<p>*Convocatoria de un concurso de ideas o buzón de sugerencias, entre toda la plantilla, para mejorar con sugerencias la utilización de las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar y la reorganización del tiempo de trabajo cuyo premio sea la implantación de al menos una medida sugerida.</p> <p>*Realización bajo demanda y diagnóstico de necesidad de un <b>Plan de Conciliación en la empresa.</b></p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b></p> <p>Ideas recogidas y aplicadas.</p> <p>Plan de Conciliación.</p>	<p><b>Responsable:</b> Comisión de Igualdad.</p> <p><b>Temporalización:</b> dos primeros años desde implantación del Plan de Igualdad.</p>
<p>Se atenderá especialmente a la conciliación de las personas contratadas que sean víctimas de</p>	<p>*Las personas contratadas con discapacidad, con riesgo de exclusión social</p>	<p><b>Responsable:</b> Personal</p>

<p>violencia de género, personas con discapacidad o con riesgo de exclusión social.</p>	<p>o víctimas de violencia de género, podrán retrasar la entrada o adelantar la salida hasta una hora. La concreción del derecho se realizará, a solicitud de la persona interesada, por acuerdo entre ella y la empresa.</p> <p><b><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></b></p> <p>Nº de personas con discapacidad, riesgo de exclusión y/o víctimas de violencia de género que se acogen a la medida.</p>	<p>responsable de RRHH.</p> <p><b><u>Temporalización:</u></b> desde implantación a vigencia del Plan.</p>
---	---	---



<b>MATERIA: SALUD LABORAL</b>		
<b>Objetivo específico: Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y MOBBING, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar.</b>		
<b>Medida</b>	<b>Acción</b>	<b>Responsable y Plazo</b>
Información a la plantilla de que la dirección de la empresa y los superiores jerárquicos están implicados en la aplicación de medidas preventivas del acoso sexual, acoso por razón de sexo y mobbing.	<p>* Se dará difusión, mediante tabloneros de anuncios, web e intranet..., a la Declaración Institucional en la que la empresa expone su rechazo a situaciones de acoso y donde se comprometió a sancionarlas.</p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b></p> <p>Declaración institucional y prueba de difusión (foto de tablón, web, intranet...)</p>	<p><b>Responsable:</b> Comisión de Igualdad.</p> <p><b>Temporalización:</b> dos primeros años desde implantación del Plan de Igualdad.</p>
Realización de un Protocolo de Actuación contra la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.	<p>*Elaboración del protocolo de Prevención del Acoso sexual, por razón de sexo y mobbing e implantación en la empresa.</p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b></p> <p>Documento o protocolo</p>	<p><b>Responsable:</b> Comisión de Igualdad.</p> <p><b>Temporalización:</b> Primer año desde implantación del Plan de Igualdad.</p>
Creación de una Comisión de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y se designará a una persona de referencia	<p>*Se creará una comisión de Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo. Dicha comisión tendrá las funciones de seguimiento e investigación de los casos denunciados y puesta en marcha de las medidas de sensibilización y prevención y se designará a una Persona de Referencia para la recepción de denuncias y demás funciones establecidas por Ley.</p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b></p> <p>Documento creación de la comisión y designación de Persona de Referencia.</p>	<p><b>Responsable:</b> Comisión de Igualdad.</p> <p><b>Temporalización:</b> dos primeros años desde implantación del Plan de Igualdad.</p>
Formación a la Comisión y la Persona de Referencia sobre el procedimiento a seguir en caso de denuncia.	<p>*Los integrantes de la comisión deberán tener formación en prevención del acoso sexual y por razón de sexo, así como de los procedimientos de actuación.</p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b></p> <p>Documento que acredite la formación</p>	<p><b>Responsable:</b> Personal responsable de RRHH.</p> <p><b>Temporalización:</b> desde implantación a vigencia del Plan.</p>



<p>Realización de un Código de buenas prácticas en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral</p>	<p>*Se creará un Código De Buenas Prácticas por parte de la Comisión De Prevención, cuyo principal objetivo sea garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p><b><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></b> Código de Buenas Prácticas</p>	<p><b><u>Responsable:</u></b> Comisión de Igualdad.</p> <p><b><u>Temporalización:</u></b> dos primeros años desde implantación del Plan de Igualdad.</p>
<p>Sensibilización en materia de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y mobbing a toda la plantilla</p>	<p>*Una empresa externa se hará cargo de la sensibilización en materia de prevención del acoso sexual, por razón de sexo y mobbing por medio de charlas y/o jornadas que irán dirigidas a toda la plantilla y nuevas incorporaciones.</p> <p><b><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></b> Nº de personas, desagregado por sexo, que recibe formación en sensibilización en materia de prevención del acoso.</p>	<p><b><u>Responsable:</u></b> Personal responsable de RRHH.</p> <p><b><u>Temporalización:</u></b> desde implantación a vigencia del Plan.</p>
<p>Sensibilización en materia de prevención del acoso, por razón de sexo y mobbing a toda la plantilla</p>	<p>*La Comisión tendrá la obligación de comunicar a toda la plantilla el Protocolo para la prevención del acoso, así como el Código de Buenas Prácticas. Además, se han de divulgar los cauces administrativos para las denuncias o reclamaciones, también se dará a conocer a la Persona de Referencia. Dicha información estará contenida en los folletos informativos, pero también existirá en el tablón de anuncios, web, ... y el personal firmará un "recibí" de dicho documento.</p> <p><b><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></b> Nº de personas, desagregado por sexo, que recibe información en sensibilización en materia de prevención del acoso.</p>	<p><b><u>Responsable:</u></b> Comisión de Igualdad.</p> <p><b><u>Temporalización:</u></b> dos primeros años desde implantación del Plan de Igualdad.</p>

**Objetivo específico: Concienciar a la plantilla de la lacra social que supone la VIOLENCIA DE GÉNERO; Reconocer y dar a conocer los derechos de las mujeres contratadas con discapacidad o con riesgo de exclusión social**

Medida	Acción	Responsable y Plazo
<p>Que todas las trabajadoras de la empresa conozcan los derechos de las víctimas de <b>violencia de género</b> y lugares donde acudir</p>	<p>*Se realizarán folletos informativos sobre la normativa existente en cuanto a <b>violencia de género</b>, derechos de las víctimas y lugares donde acudir, que irán dirigidas a toda la plantilla y nuevas incorporaciones.</p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b></p> <p>Nº de personas desagregado por sexo que reciben formación en sensibilización en materia de prevención del acoso. ("recibí" con firmas)</p>	<p><b>Responsable:</b> Comisión de Igualdad.</p> <p><b>Temporalización:</b> dos primeros años desde implantación del Plan de Igualdad.</p>
<p>Concienciación a toda la plantilla de la lacra social que supone la violencia de género</p>	<p>*Se podrá realizar, con motivo del día internacional contra la violencia de género, una campaña cada año, si las condiciones y circunstancias de la empresa lo permiten, sobre este tema, con actividades relacionadas y que pongan de manifiesto la concienciación de la organización sobre esta problemática.</p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b></p> <p>Nº y tipo de actuaciones realizadas con motivo del 25 de noviembre</p> <p>*Una empresa externa se hará cargo de la sensibilización en materia de violencia de género por medio de charlas y/o jornadas que irán dirigidas a toda la plantilla y nuevas incorporaciones.</p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b></p> <p>Nº de asistentes por sexo.</p>	<p><b>Responsable:</b> Comisión de Igualdad.</p> <p><b>Temporalización:</b> dos primeros años desde implantación del Plan de Igualdad.</p>
<p>Mejora de lo establecido por LO 1/2004 y reconocimiento de estos derechos también a las mujeres contratadas con discapacidad o con riesgo de exclusión social</p>	<p>*Facilitar a las trabajadoras que estén en esta situación un cambio de puesto de trabajo, de horario, flexibilidad, etc.</p> <p>*La concreción de esta acción para las mujeres con discapacidad o con riesgo de exclusión social, se realizará tras la solicitud de la interesada y previo acuerdo con la entidad.</p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b> Nº personas que hacen uso de estas medidas y tipo de medidas.</p>	<p><b>Responsable:</b> Personal responsable de RRHH.</p> <p><b>Temporalización:</b> desde implantación a vigencia del Plan.</p>



<b>MATERIA: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>		
<b>Objetivo específico: Implicar e informar a la plantilla de todas las actividades relacionadas con el Plan de Igualdad de la empresa</b>		
<i>Medida</i>	<i>Acción</i>	<i>Responsable y Plazo</i>
<p>Constitución de la Comisión De Igualdad, paritaria, formada por representantes de la entidad y de la plantilla que se encarguen de la difusión e información de todo lo relacionado con la igualdad, así como, de la implantación del I Plan de Igualdad y sus medidas.</p>	<p>*Se creará una Comisión formada por personas de la entidad y representantes de plantilla y un/a Agente De Igualdad, la cual implantará y vigilará las acciones que conlleva el plan de igualdad, así como su evaluación y comunicación de su avance mediante reuniones anuales, sin perjuicio de reunión con anterioridad en el tiempo.</p> <p><b><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></b> Comisión de Igualdad constituida.</p> <p>*Dar a conocer a toda la plantilla la existencia de un Plan, los integrantes de su Comisión y Agente de Igualdad, mediante folletos informativos, cartelería, publicación en web, correo electrónico, o cualquier medio que garantice la total comunicación a la plantilla.</p> <p><b><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></b> Cartelería o material de difusión elaborado.</p>	<p><b><u>Responsable:</u></b> Comisión de igualdad.</p> <p><b><u>Temporalización:</u></b> Desde la firma de implantación del plan hasta fin de vigencia.</p>
<p><b>Ampliar los canales de comunicación</b> ya existentes en la empresa para que la plantilla pueda realizar consultas y expresar opiniones.</p>	<p>*Se creará un buzón de sugerencias cerrado y confidencial para que la plantilla pueda realizar consultas y expresar sus opiniones y se colocará en un lugar discreto pero que no resulte raro acceder a él para proteger el anonimato.</p> <p><b><u>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</u></b> Situación y nº de usos del buzón de sugerencias</p>	<p><b><u>Responsable:</u></b> Personal responsable de RRHH</p> <p><b><u>Temporalización:</u></b> 1º año desde implantación del Plan de Igualdad.</p>
<p>Utilización de la <b>web corporativa</b> para dar a conocer el compromiso de la empresa y las actividades realizadas de cara a favorecer la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa.</p>	<p>*Se creará un apartado en la página web ("Igualdad en la empresa"), con el compromiso de la empresa con la Igualdad efectiva y demás documentos y actividades que tenga que ver con el tema y se colocará también en tabloneros de anuncios.</p>	<p><b><u>Responsable:</u></b> Personal responsable de RRHH.</p>

	<p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b></p> <p>Apartado web de "Igualdad" e información subida</p> <p>Información en tabloneros.</p>	<p><b>Temporalización:</b> dos primeros años desde la implantación del Plan de Igualdad.</p>
--	--	--

**Objetivo específico: Sensibilizar a la plantilla acerca del uso no sexista y no discriminatorio del lenguaje.**

Medida	Acción	Responsable y Plazo
<p>Revisión de toda la documentación de la empresa, incluida la web y su ajuste a un lenguaje no sexista.</p>	<p>*Recopilar y analizar la documentación interna y externa: cartas, email, propaganda, anuncios, folletos, web... desde el punto de vista del lenguaje no sexista ni discriminatorio para eliminar posibles malos usos.</p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b></p> <p>Análisis de la documentación de la empresa.</p>	<p><b>Responsable:</b></p> <p>Personal responsable de RRHH.</p> <p><b>Temporalización:</b> 1º año desde la implantación del Plan de Igualdad.</p>
<p>Adquisición del compromiso de utilizar un lenguaje no sexista en la empresa</p>	<p>*Realización de una <b>Guía de Lenguaje no sexista</b> que será repartida entre toda la plantilla responsable de la elaboración de textos y firma de "recibí" de la misma y además se colgará en tabloneros de anuncios y la web interna y todos los medios de difusión oportunos.</p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b></p> <p>Guía elaborada.</p> <p>*Se fomentará el uso del lenguaje inclusivo en la documentación empresarial y se revisará (cartas, e-mail, propaganda, cartelería, anuncios, folletos, página web...) bajo los criterios de la guía de lenguaje no sexista y se elaborará un informe al respecto.</p> <p><b>Mecanismos de seguimiento y evaluación:</b></p> <p>Documentación empresarial con lenguaje no sexista.</p>	<p><b>Responsable:</b></p> <p>Personal responsable de RRHH.</p> <p><b>Temporalización:</b> 2º año desde la implantación del Plan de Igualdad.</p>

*Objetivo específico: Favorecer y dar a conocer la imagen y el compromiso con de igualdad de la empresa de forma pública.*

Medida	Acción	Responsable y Plazo
Inscripción del Plan de Igualdad en el Registro	*Según el Art. 46, apdo. 4 de 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, las empresas están obligadas a la inscripción en el Registro de su Plan de Igualdad.	<p><b>Responsable:</b> Comisión de Igualdad.</p> <p><b>Temporalización:</b> 1º año desde la implantación del Plan de Igualdad.</p>

A continuación, se recogen las actuaciones que se consideran que se deben poner en marcha, extraídas a partir de los análisis realizados, para prevenir que en un futuro aparezcan situaciones sujetas a discriminación salarial y continuar con la mejora en la promoción de la igualdad y la política retributiva en la empresa.

#### ACCIÓN 1

Incorporar el criterio de valor del puesto de trabajo para la asignación de las categorías profesionales de las cuales se desprenden la percepción y cuantía de conceptos retributivos de mayor relevancia.

#### ACCIÓN 2

Revisión de la política retributiva en la empresa

- a) Elaborar una relación de conceptos retributivos vigentes en la empresa con definición de los requisitos de devengo, así como su cuantía o método de cuantificación. El objetivo será la optimización y clarificación de los conceptos en base a la naturaleza real de los mismos.
- b) Revisar si los complementos responden a criterios objetivos, justificados y neutros desde una perspectiva de género.
- c) Analizar los conceptos retributivos que presentan diferencias significativas en la percepción entre hombres y mujeres de un mismo grupo profesional o escala de valoración, estableciendo las modificaciones que fueran necesarias para garantizar la igualdad retributiva.
- d) Analizar percepciones retributivas que puedan estar favoreciendo situaciones de discriminación indirecta por estar basadas en criterios contrarios a la promoción de la

conciliación que tradicionalmente tiende a recaer sobre las mujeres.

**ACCIÓN 3**

Actualización continua de la evaluación de riesgos psicosociales haciendo especial atención a la incorporación o mejora de las cargas mentales y las cargas físicas de todos los puestos.

**ACCIÓN 4**

Revisar o diseñar procesos de selección y contratación y de movilidad y promoción interna que sean objetivos, neutros desde una perspectiva de género y transparentes y que faciliten a las personas trabajadoras el acceso a estos procesos, especialmente para fomentar el acceso a otros puestos de trabajo y grupos profesionales mejor remunerados y evitar la feminización o masculinización.

**ACCIÓN 5**

Formar al personal responsable y mandos en la gestión de personas en materia de igualdad, reforzando y reconociendo todas aquellas conductas que supongan una aplicación directa de la perspectiva de género.

**CRONOGRAMA**

	2022	2023	2024
Primer Semestre	ACCIÓN 1	ACCIÓN 3	EVALUACIÓN FINAL CONJUNTA AL PLAN DE IGUALDAD
Segundo Semestre	ACCIÓN 2	ACCIÓN 4 y ACCIÓN 5	
SEGUIMIENTO PLAN IGUALDAD	X	X	X





## CALENDARIO DE ACTUACIÓN

	2021				2022				2023				2024				
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
<b>Medidas</b>																	
Sensibilización, a través de la formación, al personal que interviene en los procesos de selección/contratación en materia de igualdad de oportunidades.																	
Formación al personal que interviene en los procesos de selección/contratación en buenas prácticas de selección no discriminatorio.																	
Los procesos de selección se basarán en principios de competencias ajustados a cada puesto de trabajo.																	
En las ofertas de empleo se atenderá única y exclusivamente a la adaptación del perfil del candidato/a, tanto desde el punto de vista técnico, como de actitudes personales requeridas para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.																	
En igualdad de condiciones entrará el sexo menos representado.																	
Establecimiento de un registro de información por sexo y por puestos, respecto a las elecciones que se presentan, que dé información sobre incorporaciones y descartes.																	
Publicación de vacantes en la web corporativa, intranet y/o tablón de anuncios, de las ofertas de empleo garantizando un proceso de acceso y selección transparente.																	
Establecer el compromiso de presentar el mismo número de candidatas/os, en los procesos de selección, siempre que sea posible.																	
Sensibilización en igualdad de oportunidades del personal que interviene en los procesos de clasificación a través de la formación.																	
Reducir o eliminar de la empresa, la tendencia estereotipada de los hombres y las mujeres a ocupar ciertas categorías consideradas tradicionalmente propias de un sexo o de otro.																	
Aumento del número de contratos indefinidos y por ende su mantenimiento en la empresa (antigüedad) en la plantilla.																	









## EVALUACIÓN, CONTROL Y SEGUIMIENTO

Las funciones de colaborar en la elaboración del I Plan de Igualdad, su evaluación, su control en la implantación y los seguimientos pertenecen a la Comisión de Igualdad. Estas funciones se llevarán a cabo a través de al menos una reunión al año desde la entrada en vigor del I Plan de Igualdad (2020-2024).

Es esencial tener en cuenta las características de cada proceso y cuando se realizará:

**EL SEGUIMIENTO:** se ejecuta anualmente para asegurar la buena realización del plan según las actuaciones previstas y las reuniones que debe mantener la Comisión de Igualdad.

1

**LAS EVALUACIONES INTERMEDIAS:** se ejecutan durante la vigencia del plan: se hacen a los 24 meses del comienzo del plan (desde la firma del compromiso), para medir el grado de implantación del Plan de Igualdad y comprobar que se logran objetivos, proponer cambios y mejoras a realizar.

2

**LA EVALUACIÓN FINAL:** se realiza al terminar el I Plan de Igualdad, es decir, tras los cuatro años de vigencia, para estimar su impacto real y afrontar el siguiente Plan de Igualdad en la empresa.

3

La Evaluación del Plan de Igualdad se concibe como un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones y el instrumento necesario para la detección de obstáculos y necesidades y, en su caso, el reajuste de las acciones.

El establecimiento de mecanismos de seguimiento y evaluación (indicadores) nos permitirá determinar el grado de avance y consecución de los objetivos de cada acción.