

# PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO



**AMADIP ESMERT FUNDACIO**  
**FEBRERO 2024 - FEBRERO 2028**

**tejs**  
Recursos Humanos

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....3

2. MARCO LEGAL EN LA QUE SE ENCUADRA EL PLAN .... 4

3. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD ..... 6

4. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....7

5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL. ....11

6. ÁREAS DE ACTUACIÓN .....11

7. INFORME DIAGNÓSTICO .....14

7.1 INFORME DE AUDITORÍA SALARIAL ..... 17

8. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD ..... 30

8.1. OBJETIVOS GENERALES DE PLAN DE IGUALDAD 30

8.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD ..... 31

10.1. SISTEMA DE SEGUIMIENTO E INFORME DE SEGUIMIENTO ANUAL .....97

11. EVALUACIÓN Y REVISION DEL PLAN DE IGUALDAD ..... 98

11.1. SISTEMA DE EVALUACIÓN E INFORME DE EVALUACIÓN FINAL ..... 98

11.2. MIEMBROS COMISIÓN DE SEGUIMIENTO .....99

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN ..... 100

12.1. REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD ..... 100

12.2. ÓRGANOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS . 100

ANEXO I: CALENDARIO DE ACCIONES ..... 102

ANEXO II: DEFINICIONES DE INTERÉS ..... 110

FIRMADO POR LA COMISIÓN DE IGUALDAD ..... 114





## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. BREVE FICHA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	AMADIP ESMENT FUNDACIÓ
NIF	G07065709
Domicilio social	Carrer D'en Bosc 1, 07002 Palma
Ámbito (estatal o autonómico)	Autonómico

DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	702	Hombres	344	Total	1046
Centros de trabajo	A continuación, se indican el nº de centros de los que dispone la empresa, así como la ubicación (dirección completa) de cada uno de ellos.					
Centro 1	Avda del Cid Km 1,1, Son Ferriol					
Centro 2	C/ Hug de Mataplana 1, Sta. Ponsa					
Centro 3	Pasatge Cala Figuera 10, Palma					
Centro 4	C/ Costa Brava s/n, Las Maravillas					
Centro 5	Carretera Palma-Andratx s/n Salida 13, Palma Nova					
Centro 6	Cami Son Fangos 100, Palma					
Centro 7	Joan D'Austria 51, Inca					
Centro 8	Carrer d'en Bosc 1, Palma					
Centro 9	Carrer Son Alegre 47, Marratxí					

### 1.2. PRESENTACIÓN EMPRESA

**AMADIP ESMENT FUNDACIÓ** es una organización que nació en el año 1962 para que las personas con discapacidad intelectual y sus familias pudieran disfrutar de sus vidas. Desde el principio, la entidad ha estado centrada en la protección y defensa de los derechos de las personas y de sus familias (derecho a una imagen digna, a un empleo, a una vivienda, a poder elegir los apoyos según las necesidades, a poder disfrutar de relaciones significativas...).

Con el paso del tiempo, la entidad ha evolucionado atendiendo a personas de otros perfiles y distintas necesidades con las que compartimos nuestra manera de trabajar y de prestar apoyos.

Los valores, que constituyen la base sobre la que se apoya la entidad, se han ido adaptando y adecuando a los cambios que requieren los nuevos tiempos.

#### SU MISIÓN

La actividad esencial de la organización es su manera de acompañar a las personas y de hacer las cosas: con mimo, cuidado y prestando atención a los detalles. La palabra mallorquina que describe esta actitud es *esment*. Un término que forma parte del patrimonio de la marca desde hace años.

#### SU VISIÓN

Es ser una organización armónica con el entorno, capaz de generar confianza en la sociedad, en las personas y clientes. Capaz de anticiparse y adaptarse a las distintas necesidades del futuro, de un mundo más diverso, en donde las personas, independientemente de sus características personales o necesidades, se sientan acompañadas, apoyadas y reconocidas por cómo son.

## SUS VALORES

- Las personas, las familias y sus clientes son el centro de la organización.
- La diversidad enriquece y mejora la sociedad
- Las organizaciones no lucrativas deben aportar valor público
- Una actitud de aprendizaje que fomente la creatividad e innovación
- Estar conectados, integrar, sumar y compartir experiencias.
- Los profesionales y los equipos son un recurso clave.
- El comportamiento ético, la coherencia de la conducta con los valores.

## 2. MARCO LEGAL EN LA QUE SE ENCUADRA EL PLAN

La igualdad es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer** (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. Así mismo, también en el ámbito europeo, desde la firma del Tratado de Roma en 1957, se ha mantenido un compromiso activo en la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos.

Estos principios también han sido incorporados en el ordenamiento jurídico del Estado español. En primer lugar, en la **Constitución de 1978** que proclama en su Artículo 1 que «España se constituye en

un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico, la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político» y acomete en su Artículo 14 el «derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo».

El pleno reconocimiento de la igualdad formal en el ámbito jurídico siguió desarrollándose con la aprobación de la **Ley Orgánica, 3/2007 de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a remover los obstáculos que impiden conseguirla. En su Artículo 45.1 obliga a las organizaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral con la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, que tendrán que negociar, y si procede, acordar, con la representación legal de los/las trabajadores/as.

Posteriormente, el **Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, dispone en el Art. 1. La modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, obligando a las empresas de un mínimo de 50 personas en plantilla a contar con un plan de igualdad.

Destaca también la incorporación de dos Reales Decretos: En primer lugar, el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**, mediante el cual se articula el procedimiento de negociación de los planes de igualdad y su previo diagnóstico, indicando el contenido de un mínimo de materias concretas, así como la creación de una comisión negociadora. De la misma forma, se modifica el contenido de los planes de igualdad.



*[Handwritten signatures in blue ink]*

En segundo lugar, el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**. A través de este decreto se establece la **realización de auditorías salariales**, de manera obligatoria para aquellas empresas que cuenten con un Plan de Igualdad, con la finalidad de analizar la brecha salarial y emprender así acciones para que ésta disminuya.

De forma más reciente, se incorporan la **Ley 15/2022, de 12 de julio**, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, con la que se pretende respetar la igual dignidad de las personas en desarrollo de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución, atendiendo específicamente a la definición y regulación de la **discriminación múltiple e interseccional** y de las medidas de acción positiva adecuadas a este tipo específico de discriminación, por su trascendencia para el desarrollo de las políticas de igualdad dirigidas a las mujeres, especialmente vulnerables a este tipo de discriminación cuando al motivo de discriminación por razón de sexo se le añade cualquier otro motivo previsto en la ley.<sup>1</sup>

Por último, la **Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual**, impone a las empresas la obligación de promover un ambiente laboral que prevenga delitos y conductas contra la libertad sexual e integridad moral, con especial énfasis en el acoso sexual y por razón de sexo. Esto incluye la creación de procedimientos específicos para prevenir y gestionar denuncias o reclamaciones relacionadas con estas conductas. Las empresas

deben establecer diferentes medidas, como códigos de buenas prácticas, campañas informativas, protocolos de actuación y acciones formativas. Además, las empresas deben incluir en la evaluación de riesgos laborales la violencia sexual como un riesgo concurrente, informando y formando a sus trabajadoras al respecto. Aquellas empresas que adapten su estructura y normas a lo establecido en esta ley podrán ser reconocidas con el distintivo de "Empresas por una sociedad libre de violencia de género". Las trabajadoras víctimas de violencia sexual tienen derechos específicos en cuanto a la reordenación del tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo, adaptación del puesto y apoyos para la reincorporación.



<sup>1</sup> Cabe destacar la Previsión de adopción judicial de medidas cautelares que permitan el cese inmediato y definitivo de la difusión de comportamientos discriminatorios, contrarios a la igualdad y la dignidad de las personas.

*[Handwritten signatures in blue ink]*



### 3. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

#### 3.1. ¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

Un plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones positivas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones y eliminar la discriminación por razón de género.

Este plan fija los **objetivos concretos de igualdad a alcanzar**, las **estrategias y prácticas a adoptar**, así como el establecimiento de **sistemas de evaluación** y seguimiento. Además:

Es **preventivo**, eliminando 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**, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Está diseñado para **todo el equipo de personas de la organización**; no está dirigido exclusivamente a las mujeres. Engloba cualquiera que sea su categoría profesional, así como todas aquellas personas que vayan incorporándose a la compañía.

Adopta la **transversalidad de género** como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Incorpora 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 de las partes** (gerencia, responsables y conjunto de la plantilla).

# Recursos Humanos





**4. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

**4.1. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD**

La Dirección de AMADIP ESMENT FUNDACIO se compromete a llevar a cabo la elaboración e implantación del II Plan de Igualdad el 5 de diciembre de 2023, en cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y como principio estratégico de su cultura; concediendo a la igualdad de oportunidades y equidad entre hombres y mujeres, la lucha contra la violencia de género y el fomento de la conciliación de la vida, personal, familiar y laboral, un valor clave en la política de gestión de las personas

**4.2. COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD**

Según el artículo 45.1 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007, de 22 de marzo, por la que es necesaria la creación de una Comisión de Igualdad, que permita abordar, de forma conjunta, la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo.

Así mismo, según 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, dicha comisión de Igualdad, se constituirá como comisión negociadora y en ella deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras

De esta forma, constituye el **05 de diciembre de 2023**, la Comisión Negociadora para la Igualdad de AMADIP ESMENT FUNDACIO.

**La Comisión está formada, en representación de la empresa:**

Nombre	Área	Cargo
Irene Vera Lirón	Recursos	Responsable de Adm. de Personal
Esther Bauzá	Recursos	Técnica Superior PRL
Inmaculada Cruz Quetglas	Recursos	Técnica Selección y Formación
María Del Mar López Martínez	Recursos	Responsable de RRHH
Marta Fernández Molist	Recursos	Técnica de PRL
Sergio Fernandez Torres	Recursos	Técnico de RRHH

**Y en representación de trabajadores y trabajadoras del comité de empresa, por parte de U.G.T.:**

Nombre	Área	Cargo
Antonia Sagredo Sánchez	Social	Vocal del comité de empresa
Patricia Moñino Sánchez	Castellot	Vocal del comité de empresa
Sheila Pérez Mascaròs	Comercial	Vocal del comité de empresa
Antoni Figuerola Bennàsar	Recursos	Vocal del comité de empresa
Albert Sentís Homar	Comercial	Vocal del comité de empresa
Teresa Torres Andreu	Social	Vicepresidenta del comité de empresa

#### 4.3. FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD

##### Funciones de la Comisión Negociadora.

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Dar a conocer a la plantilla el inicio de la negociación del Plan de Igualdad, incentivando la participación activa del personal de cada servicio.
- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

##### Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre Presidenta a María Del Mar López Martínez y Secretaria, de entre sus integrantes, a Sheila Pérez Mascarós.

Serán funciones de la Presidencia:

- Convocar junto con la secretaria, las reuniones de la Comisión Negociadora, fijando fecha y hora, así como el orden del día.
- Presidir y moderar las reuniones de la Comisión Negociadora.
- Someter a votación los asuntos tratados, siempre que hayan sido suficientemente debatidos.
- Emitir y/o transmitir los informes y documentación solicitada por cualquiera de los miembros de la Comisión Negociadora, la dirección de la empresa, comité de empresa, secciones sindicales, inspección de trabajo o cualquier otro organismo oficial que lo solicite, así como registrar el Plan de Igualdad ante la autoridad competente.
- Firmar junto con la secretaria, las actas de las reuniones de la Comisión Negociadora, los informes de acuerdos alcanzados y/o cualquier otro documento que genere la Comisión Negociadora.
- Coordinar la colaboración y las acciones a realizar entre las personas componentes de la Comisión Negociadora, velando por un trabajo cooperativo.



- Representar junto con la Secretaría, a la Comisión Negociadora.

La Presidencia no podrá delegar sus funciones en ningún otro miembro de la Comisión Negociadora, salvo de forma puntual, en Irene Vera Lirón, siempre y cuando sea por una causa breve y justificada.

Serán funciones de la Secretaría:

- Convocar junto con la Presidencia, las reuniones de la Comisión Negociadora, fijando fecha y hora, así como el orden del día.
- Leer y ayudar en la aclaración de las actas en cada reunión de la Comisión Negociadora.
- Redactar las actas de las reuniones de la Comisión Negociadora, los informes de acuerdos alcanzados y/o cualquier otro documento que genere la Comisión Negociadora.
- Adjuntar los anexos a las actas o actas de parte generadas por cualquier miembro de la Comisión Negociadora y anunciar su existencia a la Comisión Negociadora.
- Firmar junto con la Presidencia, las actas de las reuniones de la Comisión Negociadora, los informes de acuerdos alcanzados y/o cualquier otro documento que genere la Comisión Negociadora.
- Dar fe de los acuerdos totales o parciales alcanzados por la Comisión Negociadora, así como custodiar debidamente archivados los documentos que se generen.

- Representar junto con la Presidencia, a la Comisión Negociadora.

La Secretaría no podrá delegar sus funciones en ningún otro miembro de la Comisión Negociadora, salvo de forma puntual, en Antonia Sagredo Sánchez, siempre y cuando sea por una causa breve y justificada.

**4.3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.**

**La comisión acuerda reunirse periódicamente** para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.
- Cualquiera de los miembros de la Comisión Negociadora podrá efectuar manifestaciones de parte, mediante un anexo al acta principal de la reunión, siempre que lo crea necesario, con objeto de aclarar, o amplificar la información del acta o manifestar su desacuerdo expreso en una materia concreta.
- Cada acta y anexos, si existiesen, se leerá al inicio de la reunión siguiente, como primer punto del orden del día.

En las reuniones ordinarias se hará llegar la convocatoria al resto de componentes antes de la fecha. La convocatoria deberá siempre contener el orden del día fijado, así como la fecha, hora y lugar de la reunión e ir acompañada, en su caso, de la documentación necesaria al menos diez días antes de la reunión.

De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de 10 días laborales, a excepción a las que tengan carácter urgente, que podrán ser convocadas con una antelación menor. Cualquier miembro de la Comisión de Igualdad podrá solicitar una reunión extraordinaria.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión Negociadora y Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios para celebrar las reuniones:

- o Lugar adecuado para celebrarlas o en su defecto, se realizarán todos los encuentros telemáticamente.
- o Material preciso para ellas.

Las horas de reunión de las personas que constituyen la de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, serán horas efectivas de trabajo y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación legal de las personas trabajadoras.

Una vez aprobado el Plan, de manera ordinaria, se reunirá al menos una vez trimestralmente, quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión, y de manera extraordinaria cuando

lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de diez días hábiles de antelación

**Protección de datos. Compromiso de Confidencialidad.**

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.


En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Todas las personas que conforman la Comisión Negociadora deberán respetar la confidencialidad de las reuniones y de la información a la que tengan acceso y cumplir ,en materia de Protección de Datos Personales, con lo establecido en el Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo y la L.O. 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, debiendo poner el máximo cuidado en general y especial cuidado respecto a los datos e informaciones a los que tengan acceso en materia de acoso sexual o por razón de sexo, y en supuestos de violencia de género.

**Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.**

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o





que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada [especificar las causas].

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

## 5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

### 5.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

Este plan de Igualdad es de aplicación para todo el personal de AMADIP ESMENT FUNDACIO, cualquiera que sea su categoría profesional.

### 5.2. ÁMBITO TERRITORIAL

El ámbito territorial es autonómico, al encontrarse todos los centros en Mallorca, Illes Balears.

### 5.3. VIGENCIA DEL PLAN

Para lograr los objetivos de este plan por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de **vigencia de 4 años**, a contar desde su firma. Tal y como se encuentra previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020. Siendo su fecha de entrada el 19 de

febrero de 2024 y ubicándose el plazo final en el día **19 de febrero de 2028**.

## 5.4. VIGENCIA DE LA AUDITORÍA

Para lograr los objetivos de este plan por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 4 años, a contar desde su firma. Tal y como se encuentra previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020. No obstante, se acuerda que la auditoría salarial esté vigente hasta el **30 de septiembre**, plazo en el que tendrá que estar aprobada la auditoría salarial correspondiente al ejercicio del 2023. Las posteriores auditorías salariales contarán con una vigencia de 2 años, realizándose respecto a los datos de los ejercicios de 2025 y 2027.

## 6. ÁREAS DE ACTUACIÓN

### ÁREA 1: CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA

Los elementos que componen la cultura empresarial no son conceptos abstractos, sino que en la empresa se transforman en actitudes y formas de actuar. Así pues, en este ámbito mediremos el grado de integración del valor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la organización, la implicación de la dirección en la promoción de una gestión que fomente la igualdad, la percepción de las personas que componen la plantilla y como esta participa en las medidas de igualdad que desarrolla la empresa.



---

## ÁREA 2: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La política de selección es la que impregna todos los procesos a través de los cuales, se realiza el acceso a la empresa. Esta política se tiene que orientar de tal manera que evite que el sexo o la situación personal de alguien sea un condicionante. Por este motivo, se hace imprescindible que las organizaciones reflexionen sobre su proceso de selección desde la perspectiva de género.

---

## ÁREA 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En el contexto de la igualdad, la clasificación profesional busca eliminar las barreras que puedan llevar a la segregación laboral por género y asegurar la equidad en el acceso a los diferentes niveles y categorías profesionales, promoviendo así un ambiente de trabajo inclusivo y diverso. Se centra en el sistema mediante el cual se organizan y categorizan los distintos puestos de trabajo en una empresa, basándose en criterios objetivos y equitativos. Esta clasificación se realiza considerando aspectos como las habilidades, responsabilidades, complejidad de las tareas, y las condiciones en que se desarrollan los trabajos. El objetivo principal es garantizar que todas las personas reciban un trato justo y no discriminatorio en términos de oportunidades de empleo, promoción y desarrollo profesional, independientemente de su género.

---

## ÁREA 4: FORMACIÓN INTERNA Y/O CONTINUA

Incorporar medidas y políticas de Igualdad de oportunidades en la formación, además de cumplir con la legislación vigente, contribuye a garantizar que la organización cuente con los perfiles más competentes, retenga y desarrolle el talento y, en definitiva, se

contribuya a una valoración y optimización de las posibilidades de todo el capital humano que, en última instancia, incrementará las capacidades y competencias de la organización.

En este contexto, es fundamental garantizar el acceso a la formación en todas las categorías profesionales y que esta sea neutral.

---

## ÁREA 5: DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCIÓN.

El desarrollo profesional y la promoción de las personas, incentivando su sentimiento vocacional y el orgullo de pertenencia, son los pilares básicos sin los que no sería posible mantener una continuada ambición por la excelencia. Sin embargo, estos objetivos solo se alcanzan si abordamos, en esta ocasión, la perspectiva de género y su importancia para retener el talento de las personas clave en la organización, a fin de contribuir a alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

---

## ÁREA 6: CONDICIONES LABORALES

A fin de respetar la equidad y de aprovechar el talento y las competencias de mujeres y hombres, hace falta que las organizaciones examinen las condiciones de trabajo de su plantilla y se impliquen en la promoción de medidas que garanticen la no discriminación y la igualdad de oportunidades. En esta área se analizan los tipos de contrato, categorías y niveles profesionales, tipo de jornada, presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, teletrabajo, etc.





---

ÁREA 7: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS.

En la política salarial se debe vigilar que la retribución de las personas esté siempre en función de criterios objetivos, es decir que no haya ningún tipo de variación ligada directa o indirectamente al sexo, o situación personal de la persona trabajadora. La política salarial va directamente ligada al convenio colectivo y a la futura valoración del puesto de trabajo y de la responsabilidad asumida y siempre se debe trabajar para utilizar criterios lo más objetivos posible.

Para ello, se tiene que llevar a cabo una revisión de los salarios por grupos y categorías profesionales o de puestos de trabajo para detectar una posible brecha salarial, lo cual es llevado a cabo por una Auditoría salarial. A su vez, es importante tener en cuenta la igualdad de género en materia retributiva.

---

ÁREA 8: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Indirectamente ligadas, la igualdad de oportunidades sólo es posible si existe una política de conciliación que iguale a la mujer al hombre. Si bien las medidas de conciliación generalmente están dirigidas a hombres y mujeres, es prácticamente imposible abordar la Igualdad de oportunidades sin un análisis completo de la conciliación de la vida personal y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares. Dentro de esta área, se trabajan aquellas medidas que la organización puede añadir a las que ya posee, para mejorar la conciliación, abordando tanto aspectos de flexibilidad, como de servicios ofrecidos para tal fin.

---

ÁREA 9: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

El concepto de infrarrepresentación femenina es necesario para visibilizar los efectos de la discriminación estructural en la sociedad contra las mujeres en la empresa y servirá para fomentar una mayor presencia femenina, pero también para mejorar sus condiciones laborales en general. A estos efectos se analizará la segregación horizontal y la segregación vertical; la participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, la presencia de mujeres y hombres en la RLT (si cabe) y en la comisión de seguimiento de los planes de igualdad, etc.

---

ÁREA 10: DETECCIÓN, PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZONES DE SEXO

Se entiende por acoso sexual cualquier conducta no deseada de carácter sexual, tanto a nivel físico como verbal, que hace que la persona se sienta ofendida o humillada. Incluyendo las agresiones físicas, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

Ante esta situación, hay que abordar el acoso sexual o por razones de sexo en las empresas desde una perspectiva transversal. De este modo, las empresas y el equipo humano que la forman tienen que adquirir responsabilidad en este asunto para conseguir una menor desigualdad social y en la empresa, una mayor sensibilización sobre el tema y una prevención de posibles casos.

ÁREA 11: LA COMUNICACIÓN EN LA EMPRESA Y EL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

La comunicación interna y externa de la empresa, permite que lo que ocurre se conozca, que lo importante sea compartido y que la empresa se proyecte en la sociedad. Para que haya mejoras en igualdad tiene que haber una serie de actuaciones y que éstas sean conocidas, por lo que, para dar cauce a la sensibilización y aplicación de las acciones derivadas del Plan de Igualdad, es necesario saber qué herramientas son utilizadas en la empresa y si éstas permiten una comunicación fluida.

Respecto a la comunicación no sólo será importante qué comunicamos sino además cómo lo hacemos, evitando incoherencias que pueden surgir elaborando mejoras en igualdad, pero con un uso discriminatorio del lenguaje. La organización vela para asegurar que las comunicaciones orales, escritas y/o visuales, tanto internas como externas, no contengan ningún elemento sexista ni discriminatorio.

De este modo y a través de la auditoría salarial se analiza la información necesaria para la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

ÁREA 12: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Desde la salud laboral, se debe incorporar la perspectiva de género en la evaluación y la prevención de riesgos laborales, en los equipos de trabajo y de protección individual, así como en la forma diferente en que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de trabajadores y trabajadoras en las diferentes tareas y ocupaciones (especialmente en los casos de embarazo y lactancia).

Con este fin, se hace necesario revisar la disposición de un informe de siniestralidad desagregado por sexo y categoría, así como analizar las instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres de acuerdo con sus necesidades específicas: vestuarios, servicios, equipos y ropa de trabajo, etc.


ÁREA 13: VIOLENCIAS MACHISTAS

El área de violencia machista abarca estrategias y medidas para prevenir, detectar y responder a situaciones de violencia basada en el género. Este enfoque incluye la implementación de políticas y protocolos para abordar la violencia machista en el ámbito laboral, proporcionando un entorno seguro para todas las personas. Además, se enfoca en la formación y sensibilización del personal respecto a la violencia de género, y establece mecanismos para la asistencia y apoyo a las víctimas.

7. INFORME DIAGNÓSTICO

En relación con el área de **Cultura y gestión organizativa**, podemos concluir que AMADIP ESMENT FUNDACIO no discrimina explícitamente y de forma proactiva a ninguna persona por razón de sexo y/o género. La entidad cuenta con una plantilla feminizada, destacando de los resultados hallados la percepción positiva del conjunto de la plantilla en cuanto a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la entidad. Se hace necesario implantar un proyecto de igualdad que permita a la organización desarrollarse plenamente en la igualdad de oportunidades, sensibilizando a toda la plantilla en materia de





igualdad de género, aportando los medios humanos y materiales necesarios y teniendo especial consideración con las posibles discriminaciones múltiples.

En relación al área de **comunicación**, los canales de los que dispone la entidad son actualmente suficientes para trasladar los valores de igualdad incorporados. La comunicación en AMADIP ESMENT FUNDACION se realiza principalmente a través de medios digitales (Teléfono/móvil, correo electrónico y WhatsApp). Se utilizan diversos canales de comunicación, pero no hay un protocolo establecido ni formación en igualdad y comunicación no sexista. Si bien se han hecho esfuerzos por considerar la perspectiva de género en la publicidad, imágenes y ofertas de empleo, se pueden mejorar el **uso de un lenguaje e imagen no sexista**, para lograr una mayor inclusión y representación equitativa de género.

AMADIP ESMENT FUNDACION es una entidad que trabaja en mejorar la **conciliación y corresponsabilidad** de su plantilla. Aunque ofrece medidas de conciliación superiores a las del convenio sectorial, la mayoría de su personal (74,4%) no tiene infantes y el 68,5% desconoce estas opciones, hallándose más informados los hombres. Carece de registros sobre el uso de sus medidas de conciliación, siendo recomendable su creación con datos desglosados por sexo. La detección de necesidades de conciliación no es sistemática. A pesar de ello, la mayoría percibe que hay oportunidades para compartir responsabilidades familiares y equilibrar vida laboral y personal, con una visión más positiva por parte de los hombres. Finalmente, aunque existen directrices sobre desconexión digital, se sugiere elaborar un protocolo específico y difundirlo entre el personal.

En materia de **Condiciones laborales**, no se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres. La mayoría de la plantilla opina que las condiciones laborales son iguales para hombres y mujeres y así se observa en relación con el tipo de contrato, jornada y horarios. Será necesario llevar un registro de estos datos y analizar de forma continuada las condiciones laborales desde una perspectiva de género para garantizar la igualdad en el conjunto de obligaciones y derechos del personal.

En relación con la **Infrarrepresentación femenina**, se aprecia la existencia de *segregación horizontal* (dado que en varios de los departamentos se ha observado una marcada masculinización, y en otro una clara feminización). Será necesario abordar no solo a través de las acciones propuestas esta materia, sino también formalizando las acciones positivas que se llevan a cabo para contrarrestar la feminización y masculinización de ciertos departamentos, como el área Social y el área Comercial, así como en determinados puestos de trabajo. Se recomienda seguir las propuestas de otras áreas (selección, formación, promoción, etc.), de manera que se realicen acciones encaminadas a reducir ambas formas de segregación.

En cuanto a la política de **reclutamiento, selección y contratación** en la fundación, no se observa ningún tipo de barrera directa por razón de sexo, y la feminización y *segregación* existentes parecen deberse a la propia idiosincrasia del sector de actividad en el que opera la organización. Si bien se hacen esfuerzos por contrarrestar la prevalencia de hombres y mujeres en determinados puestos de trabajo, será necesario desarrollar políticas específicas para abordar la *segregación*. La entidad no cuenta con un procedimiento de selección actualizado, siendo necesario elaborarlo desde la perspectiva de género, y formar en selección por competencias desde



la perspectiva de género a las personas que llevan a cabo los procesos de selección, de modo que se eliminen por completo los posibles sesgos que pueda haber y se combata la inercia masculinizada y feminizadas de algunas áreas de trabajo.

En materia de **Clasificación profesional, retribuciones y auditoría salarial**, AMADIP ESMENT FUNDACIO aplica una política salarial basada en un esquema de grupos y puestos, acorde a su convenio, con mejoras sobre las tablas salariales estándar. A pesar de realizar auditorías y estudios con enfoque de género, persisten desafíos para cerrar la brecha salarial de género y asegurar igualdad de responsabilidades y remuneración. Las diferencias salariales existentes no siempre se relacionan con el género, siendo atribuidas a veces a responsabilidades y antigüedad. Hay segregación en la distribución del personal por género en distintos niveles y áreas, reflejándose en percepciones variadas sobre la equidad salarial. La entidad ofrece un catálogo de beneficios laborales, pero carece de un sistema de retribución variable por desempeño, incluyendo un plan de retribución flexible con beneficios fiscales y servicios adicionales.

Por lo que respecta a la **Formación**, en AMADIP ESMENT FUNDACIO durante 2022, predominaron las formaciones de corta duración, con mayor participación femenina, reflejando la feminización de la plantilla. La mayoría de estas formaciones fueron presenciales, aunque también se notó una significativa modalidad online. El plan de formación se realiza de forma anual, cubriendo una variedad de temas y gestionado a través de un proceso que incluye ayuda económica para el desarrollo profesional. A pesar de garantizarse derechos formativos por convenio, se identifican necesidades de mejora, como la actualización de procedimientos y la inclusión de la perspectiva de género. Las formaciones se realizan fuera del horario


laboral y no se enfocan específicamente en igualdad ni en adaptarse a horarios reducidos. La percepción general sobre las oportunidades de formación es positiva, especialmente entre los hombres.

En materia de **Promoción y desarrollo profesional**, la información cuantitativa analizada indica una tendencia creciente en la promoción de mujeres, superando en porcentaje a los hombres. Aunque la participación femenina en cambios de puesto es consistentemente alta, con excepción de 2021, los datos muestran un equilibrio general en el acceso a oportunidades de desarrollo profesional entre géneros. La entidad promueve el desarrollo profesional a través de cambios de puesto y presenta una distribución equitativa de estas oportunidades, aunque no cuenta con un programa formalizado de desarrollo personal para todo el personal. Además, mientras se intenta mejorar las medidas de conciliación, existe incertidumbre en la plantilla, especialmente entre mujeres y personas de otras identidades, sobre si las medidas de conciliación afectan las oportunidades de promoción.

En cuanto a la **Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo**, la entidad debe difundir el nuevo protocolo de prevención y actuación que deberá ser negociado en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad y difundir su contenido al personal no solo a través de las distintas herramientas de comunicación sino a través de cápsulas formativas concretas.

En el área de **Salud Laboral** se recomienda realizar estudios que ayuden a conocer los datos con perspectiva de género, desagregando por sexo y teniendo en cuenta las diferencias que puede haber entre mujeres y hombres, así como entre identidades cisgénero y transgénero. Esta recopilación de información deberá servir para





implementar las medidas necesarias en esta materia, garantizando la aplicación de la perspectiva de género.

En AMADIP ESMENT FUNDACIO no se ha identificado ningún caso de personal víctima de **Violencia de género** entre su plantilla. La entidad reconoce la importancia de promover un entorno laboral seguro y libre de violencia de género, comprometiéndose a abordar esta cuestión con sensibilidad y responsabilidad, aunque aún no ha implementado medidas específicas. Es destacable la necesidad de que, especialmente el área de RR.HH., conozca los derechos de las víctimas de violencia de género y se desarrolle un protocolo de actuación específico.

#### 7.1 INFORME DE AUDITORÍA SALARIAL

##### REGISTRO RETRIBUTIVO, DESAGREGADO POR SEXO Y DISTRIBUIDOS POR GRUPOS PROFESIONALES

El análisis del registro retributivo de la empresa AMADIP si bien en cifras globales puede presentar en algunos apartados brecha salarial considerada como tal en el R.D. 902/2020 de 13 de Octubre de igualdad retributiva entre hombres y mujeres, una vez analizados los datos pormenorizadamente, las diferencias iguales o superiores al 25% se justifican en cada uno de los apartados siguientes, sin perjuicio de que aquellas diferencias porcentuales iguales o superiores al 25% en importes equiparados deban ser revisadas en función de lo indicado a continuación.

Análisis comparativo de las retribuciones de mujeres y hombres de la Entidad.

Se parte, en primer lugar, de un análisis comparativo de las retribuciones de mujeres y hombres facilitadas por la Entidad,

identificando los orígenes de las eventuales diferencias salariales que pudieran detectarse para, posteriormente, proponer posibles actuaciones correctoras que puedan reconducirlas a la igualdad salarial.

El período de referencia que se ha tenido en cuenta para el análisis corresponde al año 2022, al que nos referiremos siempre a partir de ahora y hasta el final de este Informe, iel cual se desarrolla en base a la herramienta IR! de autodiagnóstico de brecha salarial desarrollada por el Instituto de las Mujeres dependiente del Ministerio de Igualdad.

Puesto que se trata de comparar retribuciones, el primer paso consiste en garantizar que dichas retribuciones sean efectivamente comparables. Para ello, debe partirse de la denominada retribución normalizada, que es aquella que la persona obtendría durante todo el periodo de referencia si cumpliera todas las siguientes condiciones:

- Ha estado contratada de principio a fin (todo el año).
- Su contrato es a tiempo completo.
- No ha permanecido ningún día en situación de baja laboral.
- No ha reducido su jornada laboral.

Por apartados, los resultados reflejan lo siguiente:

##### Registro Retributivo

En las siguientes tablas se recogen importes totales efectivamente percibidos y promediados, motivo habitual de lógicas diferencias, puesto que en estas variables no se realizan cálculos en igualdad de elementos comparables, sino que se recogen en virtud de la

normativa, los importes que realmente se han cobrado en atención al tiempo efectivamente trabajado. y las jornadas realizadas, así como cualquier otra incidencia del tipo IT, ERTE, Permisos no Retribuidos, etc., que han tenido lugar durante el periodo objeto de análisis.

También se recogen tablas referentes a los importes que han sido equiparados, lo cual implica que se han elevado a jornada completa aquellos que no lo estaban (normalización) y se ha considerado el periodo de año natural completo para aquellos datos que estaban originadas en relaciones laborales de menor duración (anualización).

1.1.a. IMPORTES EFECTIVOS Promedios – Comparativa entre Grupos Profesionales

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	P. AUT ON.	Plus Abs	CDN 1	CDN 2	PLUS RESP ONS	PPE VER ANO	PPE NAVI DAD	CA LID AD	CES PECI FICO	VEH. VEH.	Noctu mida d	DISP ONI BILI	STR	Festi vidad	VIG. & TRAN SP.	AYUD AS POR	DISP VARI ABLE	Ad perso nam	Tot COMPL SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	KILO MET RAJE	PRO PINA S	Tot Extras alarial	TOTAL Retrib. Ef		
<b>TOTAL</b>		-11%	-56%	46%	10%	26%	63%	2%	2%	37%	62%	-195%	-24%	-43%	-36%	-101%	-121%	-5871%	-362%	91%	-384%	5%	-4%	-57%	50%	8%	-4%	
Hombre	344	344	994	145	99	62	41	88	111	111	16	5	0	5	6	7	0	3	0	0	2	1	702	1.697	4	7	11	1.708
Mujer	700	700	1.101	228	53	56	30	33	108	108	10	2	1	7	8	9	0	6	0	1	0	5	666	1.766	7	3	10	1.776
<b>GRUPO 01</b>		-29%	-17%	15%	-8%	-8%	61%	18%	18%	32%	###	-12%	100%	100%		100%				100%	30%	12%	100%	100%	71%	12%		
Hombre	22	22	1.311	239	460	148	116	1.115	298	298	127	11	0	20	2	11	0	2	0	0	7	0	2.855	4.166	20	9	29	4.195
Mujer	19	19	1.694	279	390	160	126	433	245	245	86	0	0	22	0	0	0	0	0	0	0	0	1.986	3.679	0	0	9	3.688
<b>GRUPO 02</b>		1%	0%	-6%	5%	27%	-27%	2%	2%	27%		-4%	-387%	-4%	27%	-122%		5%		100%	4%	2%	-10%		-10%	2%		
Hombre	25	25	1.450	287	11	103	73	60	148	148	30	0	0	28	0	39	3	2	0	1	0	15	946	2.396	25	0	25	2.421
Mujer	131	131	1.432	286	11	98	53	76	145	145	22	0	0	29	0	40	2	4	0	0	0	0	913	2.345	28	0	28	2.373
<b>GRUPO 03</b>		3%	1%	-31%	38%	53%	65%	8%	8%	58%		-84%	82%	5%	70%		-102%	-3766%	-228%	93%	13%	7%	25%	71%	55%	7%		
Hombre	131	131	1.101	287	21	68	41	33	107	107	16	0	1	5	14	8	0	4	0	0	4	0	718	1.818	3	6	9	1.828
Mujer	410	410	1.070	284	28	42	19	12	99	99	7	0	2	1	14	2	0	7	1	1	0	9	627	1.696	2	2	4	1.701
<b>GRUPO 04</b>		0%		4%	-6%	-8%		0%	0%		-9%						-53%				0%	0%		-48%	-48%	0%		
Hombre	166	166	800	0	125	39	27	0	83	83	0	8	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	368	1.168	0	8	8	1.176
Mujer	140	140	800	0	120	42	29	0	83	83	0	9	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	369	1.169	0	11	11	1.181

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature that appears to read 'T. Torres'.



1.2.a. IMPORTES EFECTIVOS Medianas – Comparativa entre Grupos Profesionales

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	P. AUT ON.	Plus Abs	CDN1	CDN 2	PLU S RES	PPE VER ANO	PPE NAVI DAD	AN T.	CA LID AD	C.E SPE CIFI	No. ctu rri	DISP ONI BILI	Festi STR d	VIG. vida	AY &T RA	DISP. UD AS	Ad pers ABL ona	Tot COMPL SAL Ef	TOTAL SALARI O Ef	KILO METR AJE	PRO PINA S	Tot Extras alarial	TOTAL Retrib Ef	
<b>TOTAL</b>		-6%	-43%	38%	0%	100%		-7%	-7%											-12%	-6%				-6%	
Hombre	344	344	965	194	68	60	44	0	89	89	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	507	1.535	0	0	0	1.535
Mujer	700	700	1.027	287	42	60	0	0	95	95	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	568	1.625	0	0	0	1.628
<b>GRUPO 01</b>		-43%	0%	24%	0%	0%	21%	13%	13%											24%	1%	100%		100%	2%	
Hombre	22	22	1.271	287	511	167	131	443	271	271	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.390	3.635	5	0	13	3.662
Mujer	19	19	1.816	287	389	167	131	348	236	236	33	0	0	20	0	0	0	0	0	0	1.819	3.586	0	0	0	3.592
<b>GRUPO 02</b>		0%	0%		0%	0%		6%	6%				0%							10%	4%	-107%		-107%	2%	
Hombre	25	25	1.380	287	0	127	99	0	143	143	0	0	0	50	0	0	0	0	0	0	957	2.337	6	0	6	2.370
Mujer	131	131	1.380	287	0	127	99	0	135	135	0	0	0	50	0	0	0	0	0	0	860	2.245	12	0	12	2.314
<b>GRUPO 03</b>		0%	0%	-395%	100%	100%		10%	10%											14%	6%				8%	
Hombre	131	131	1.027	287	8	95	74	0	100	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	661	1.717	0	0	0	1.762
Mujer	410	410	1.027	287	40	0	0	0	90	90	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	567	1.622	0	0	0	1.625
<b>GRUPO 04</b>		0%	0%	0%	0%			0%	0%											0%	0%				0%	
Hombre	166	166	800	0	96	60	44	0	83	83	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	367	1.167	0	0	0	1.167
Mujer	140	140	800	0	96	60	44	0	83	83	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	367	1.167	0	0	0	1.167

Recursos Humanos

*[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]*

2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios – Comparativa entre Grupos Profesionales

Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC	SALARIO BASE Eq	P. AUT ON.	Plus Abs	CDN 1	CDN 2	PLUS RESP ONS	PPE VERA NO	PPE NAV DAD	ANT.	CALI DAD	C.ES PEC IFIC	Noctu VEH.	DISP rrida ONI BILI	Festiv idad	VIG.&T RANSP.	AYUD AS POR	DISP. VARI ABLE.	Ad perso nam	Tot COMPL SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	KILO MET RAJE	PROP INAS	Tot Extrasal arial Eq	TOTAL Retrib Eq			
<b>TOTAL</b>						-62%	-91%	3%	66%	38%	77%	-48%	-48%	63%	56%	-40%	-24%	-43%	-323%	-108%	-121%	-6324%	-362%	91%	-509%	-42%	-55%	-57%	50%	8%	-54%	
Hombre	344	344	55	66	27	148	5.062	1.092	360	216	66	156	497	497	30	7	19	5	6	22	0	3	0	2	1	2.979	8.041	4	7	11	8.052	
Mujer	700	700	76	202	59	337	8.209	2.089	349	73	41	36	735	735	11	3	26	7	8	92	0	6	0	1	0	6	4.218	12.427	7	3	10	12.437

Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC	SALARIO BASE Eq	P. AUT ON.	Plus Abs	CDN 1	CDN 2	PLUS RESP ONS	PPE VERA NO	PPE NAV DAD	ANT.	CALI DAD	C.ES PEC IFIC	Noctu VEH.	DISP rrida ONI BILI	Festiv idad	VIG.&T RANSP.	AYUD AS POR	DISP. VARI ABLE.	Ad perso nam	Tot COMPL SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	KILO MET RAJE	PROP INAS	Tot Extrasal arial Eq	TOTAL Retrib Eq			
<b>GRUPO 01</b>						-8%	-1%	46%	24%	24%	76%	46%	46%	59%	100%		-12%	100%	100%	100%		100%			55%	39%	58%	100%	71%	39%		
Hombre	22	22	6	0	1	7	1.666	295	788	231	181	2.093	499	499	218	22	0	20	2	11	0	2	0	0	7	0	4.869	6.535	20	9	29	6.564
Mujer	19	19	2	1	0	3	1.806	297	425	175	137	508	270	270	89	0	0	22	0	0	0	0	0	0	0	2.193	3.998	9	0	9	4.007	
<b>GRUPO 02</b>						-83%	-84%	-120%	16%	36%	18%	-76%	-76%	24%			-4%	-387%	-93%	27%	-122%	5%	100%		-66%	-77%	-10%		-10%	-76%		
Hombre	25	25	2	5	1	8	4.274	874	65	122	88	96	410	410	30	0	0	28	0	243	3	2	0	1	0	15	2.388	6.662	25	0	25	6.687
Mujer	131	131	12	25	0	37	7.804	1.611	144	102	56	79	722	722	23	0	0	29	0	469	2	4	0	0	0	0	3.964	11.769	28	0	28	11.796
<b>GRUPO 03</b>						-13%	-15%	-55%	86%	63%	65%	-9%	-9%	79%		9%	82%	5%	24%		-102%	-4056%	-228%	93%		-4%	-10%	25%	71%	55%	-10%	
Hombre	131	131	1	50	5	56	9.628	2.651	275	444	84	39	876	876	37	0	49	5	14	9	0	4	0	0	4	0	5.369	14.997	3	6	9	15.007
Mujer	410	410	27	156	44	227	10.869	3.038	427	64	31	14	952	952	8	0	45	1	14	7	0	7	1	1	0	11	5.572	16.441	2	2	4	16.445
<b>GRUPO 04</b>						18%		28%	-24%	-28%		18%	18%		-36%										18%	18%		-48%	-48%	18%		
Hombre	166	166	46	11	20	77	2.027	0	415	48	33	0	211	211	0	11	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	931	2.958	0	8	8	2.966
Mujer	140	140	35	20	15	70	1.668	0	301	59	42	0	174	174	0	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	767	2.434	0	11	11	2.445	

Grupo 01:

Plus Absorbible. Diferencia 46%

El Plus Absorbible, por el contrario, muestra importes variables. En este concepto aparecen puestos (ej. Unidad Técnica y Social) ocupados por trabajador y trabajadora simultáneamente y percibiendo diferentes importes. Nos remitimos a los Id 00102 (mujer) frente al Id 00103 (hombre). Este último percibe un importe superior a la trabajadora, por lo que se debe anotar la situación como salvedad y debe ser revisada y en su caso justificada por la empresa.

Plus Responsabilidad. Diferencia 76%

En este concepto, globalmente los importes varían presumiblemente en función del puesto de trabajo y en casos como el citado en el

concepto anterior los importes están prácticamente equiparados, con una ligera diferencia en favor del trabajador. A nivel de grupo no se puede afirmar ningún tipo de discriminación salarial. No obstante, casos como el citado deben ser revisados.

Calidad. Diferencia 100%

Los importes son menores y la diferencia porcentual es generada por dos Id 980 y 409 (ambos trabajadores) en puesto de trabajo Económico – Financiero.

Nocturnidad. Diferencia 100%

Importe menor generado por el Id 00348 en puesto de trabajo Obrador Son Rullán. Se trata de un puesto unipersonal que no puede generar brecha de ningún tipo.

Handwritten signatures at the bottom of the page.





Disponibilidad. Diferencia 100%

Importes mínimos generados por el Id 001174 e Id 000740 en puestos de trabajo unipersonales que no generan brecha.

Disponibilidad variable. Diferencia 100%

Grupo 02:

CDN2- Diferencia 36%

Dos importes determinados dentro del grupo que retribuyen distintos puestos de trabajo sin aparente connotación de género. Se trata de un concepto no discrecional por parte de la empresa, al que no afecta el género de la persona y por tanto no puede generar brecha.

STR. Diferencia 27%

Ídem anterior

Grupo 03:

CDN1. Diferencia 86%

Al igual que el CDN2 del grupo 02 el concepto retribuye a determinadas personas y determinados puestos sin connotación de género. Se trata de un concepto no discrecional por parte de la empresa, al que no afecta el género de la persona y por tanto no puede generar brecha

CDN2. Diferencia 63%

Mismo patrón que el concepto anterior. Se trata de un concepto no discrecional por parte de la empresa, al que no afecta el género de la persona y por tanto no puede generar brecha

Plus Responsabilidad. Diferencia 65%

Retribuye con distintos importes puestos de trabajo en función de las características inherentes al mismo y en virtud de las responsabilidades asumidas. No se detecta ningún matiz de género.

Veh. Diferencia 82%

Disponibilidad variable. Diferencia 93%

Generada por dos Id en puestos de trabajo distintos. No es necesario justificar.

Grupo 04:

Plus Absorbible. Diferencia 28%

Concepto utilizado para alcanzar el salario bruto pactado. Retribuye, según el importe, distintos colectivos y puestos de trabajo sin connotación de género. La diferencia se genera por un mayor número de trabajadores o por los importes asignados en función del puesto.

# REQUISITOS HUMANOS



2.2.a. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas – Comparativa entre Grupos Profesionales

N°	N° SC	N° SC Norm	N° SC Anualiz	N° SC Norm y Anualiz	N° SC Eq	SALARIO BASE Eq	P. AUT ON	Plus Abs	CDN1	CDN2	PLU RES	PPE VERA NO	PPE NAVI DAD	AN T.	CALI DAD	CES PEC IFIC	Nac tur mid	DISP ONIB ILID	Festi vidad	WG. &TR ANS	AYU DAS POR	DIS PV AR	Ad pers ona	Tot COMPL SAL Eq	TOTAL SALARI O Eq	KILOM ETRAJ E	PRO PINA S	Tot Extrasal arial Eq	TOTAL Retrib Eq	
<b>TOTAL</b>						-9%	0%	54%	0%	100%		-10%	-10%												-15%	-8%			-8%	
Hombre	344	344	55	66	27	148	1.271	287	96	60	44	0	127	127	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	742	2.150	0	0	0	2.162
Mujer	700	700	76	202	59	337	1.380	287	44	60	0	0	141	141	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	854	2.327	0	0	0	2.333
<b>GRUPO 01</b>							0%	0%	13%	0%	0%	21%	13%	13%											27%	12%	100%	100%	12%	
Hombre	22	22	6	0	1	7	1.816	287	516	167	131	443	271	271	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2.498	4.096	5	0	13	4.129
Mujer	19	19	2	1	0	3	1.816	287	450	167	131	348	236	236	33	0	0	20	0	0	0	0	0	0	1.820	3.615	0	0	0	3.623
<b>GRUPO 02</b>							0%	0%	0%	0%		1%	1%				0%								14%	5%	-107%	-107%	0%	
Hombre	25	25	2	5	1	8	1.380	287	0	127	99	0	156	156	0	0	0	50	0	0	0	0	0	0	1.111	2.562	6	0	6	2.664
Mujer	131	131	12	25	0	37	1.380	287	0	127	99	0	154	154	0	0	0	50	0	0	0	0	0	0	957	2.437	12	0	12	2.455
<b>GRUPO 03</b>							0%	-13%	-92%	100%	100%		1%	1%											4%	-4%			-2%	
Hombre	131	131	1	50	5	56	1.271	287	22	95	74	0	133	133	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	921	2.161	0	0	0	2.192
Mujer	410	410	27	156	44	227	1.274	343	42	0	0	0	132	132	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	881	2.240	0	0	0	2.241
<b>GRUPO 04</b>							-17%		-80%	0%	0%		-17%	-17%											-15%	-16%			-13%	
Hombre	166	166	46	11	20	77	800	0	96	60	44	0	83	83	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	381	1.181	0	0	0	1.257
Mujer	140	140	35	20	15	70	933	0	134	60	44	0	97	97	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	437	1.370	0	0	0	1.414

Recursos Humanos

T. Torres

[Handwritten signature]



1.1.b. IMPORTES EFECTIVOS Promedios – Escalas/Agrupaciones según la valoración de puesto de trabajo<sup>2</sup>

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	P. AUTO N	Plus Abs	CDN 1	CDN2	PLUS RESP ONSA	PPE VERA NO	PPE NAVI DAD	ANT.	CALI DAD	C.ES PECCI FICO	VEH	Nocturnidad	DISP ONIBI LIDAD	STR	Festividad	VIG.&T RANSP	AYUD AS POR	DISP. VARIA BLE	Ad person am	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	KILOM ETRAJE	PROPI NAS	Tot Extrasal arial Ef	TOTAL Retrib Ef
<b>TOTAL</b>		<b>-11%</b>	<b>-56%</b>	<b>46%</b>	<b>10%</b>	<b>26%</b>	<b>63%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>37%</b>	<b>62%</b>	<b>-195%</b>	<b>-24%</b>	<b>-43%</b>	<b>-36%</b>	<b>-101%</b>	<b>-121%</b>	<b>-5871%</b>	<b>-362%</b>	<b>91%</b>	<b>-384%</b>	<b>5%</b>	<b>-4%</b>	<b>-57%</b>	<b>50%</b>	<b>8%</b>	<b>-4%</b>
Hombre	344	994	145	99	62	41	88	111	111	16	5	0	5	6	7	0	3	0	0	2	1	702	1.697	4	7	11	1.708
Mujer	700	1.101	228	53	56	30	33	108	108	10	2	1	7	8	9	0	6	0	1	0	5	666	1.766	7	3	10	1.776
<b>ESCALA 01</b>		<b>-1%</b>	<b>-803%</b>	<b>8%</b>	<b>-8%</b>	<b>-8%</b>		<b>0%</b>	<b>0%</b>		<b>-3%</b>						<b>-46%</b>					<b>-3%</b>	<b>-2%</b>		<b>-41%</b>	<b>-43%</b>	<b>-2%</b>
Hombre	167	801	2	125	39	27	0	83	83	0	8	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	369	1.170	0	8	8	1.178
Mujer	148	809	16	115	42	29	0	84	84	0	8	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	381	1.190	0	11	11	1.201
<b>ESCALA 03</b>		<b>1%</b>	<b>1%</b>	<b>-30%</b>	<b>37%</b>	<b>47%</b>	<b>49%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>	<b>43%</b>		<b>-28%</b>	<b>90%</b>	<b>26%</b>	<b>72%</b>		<b>-75%</b>		<b>-269%</b>	<b>93%</b>		<b>9%</b>	<b>4%</b>	<b>40%</b>	<b>68%</b>	<b>57%</b>	<b>4%</b>
Hombre	91	1.029	287	24	57	34	20	98	98	9	0	2	7	20	5	0	4	0	0	5	0	671	1.700	3	6	9	1.709
Mujer	321	1.022	283	31	36	18	10	94	94	5	0	2	1	15	1	0	8	1	2	0	7	607	1.629	2	2	4	1.633
<b>ESCALA 04</b>		<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>52%</b>	<b>33%</b>	<b>61%</b>	<b>76%</b>	<b>11%</b>	<b>11%</b>	<b>47%</b>			<b>12%</b>	<b>-397%</b>	<b>52%</b>		<b>-176%</b>	<b>-1912%</b>	<b>-7%</b>	<b>100%</b>		<b>21%</b>	<b>9%</b>	<b>40%</b>	<b>80%</b>	<b>65%</b>	<b>9%</b>
Hombre	44	1.271	287	43	98	62	97	134	134	28	0	0	3	2	14	0	2	0	0	3	0	909	2.180	5	9	14	2.194
Mujer	82	1.271	287	21	66	25	24	120	120	15	0	1	3	10	7	0	6	1	0	0	17	721	1.991	3	2	5	1.996
<b>ESCALA 05</b>		<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>54%</b>	<b>6%</b>	<b>26%</b>	<b>26%</b>	<b>6%</b>	<b>6%</b>	<b>-120%</b>			<b>-1%</b>	<b>-456%</b>	<b>7%</b>	<b>48%</b>	<b>-67%</b>		<b>-9%</b>	<b>100%</b>		<b>11%</b>	<b>5%</b>	<b>-2%</b>	<b>100%</b>	<b>10%</b>	<b>5%</b>
Hombre	27	1.412	287	97	102	72	123	156	156	7	0	0	29	0	45	3	3	0	0	2	0	1.082	2.494	25	4	29	2.523
Mujer	124	1.412	287	45	96	53	92	146	146	16	0	0	29	0	42	2	4	0	1	0	0	960	2.372	26	0	26	2.398
<b>ESCALA 06</b>		<b>-27%</b>	<b>-26%</b>	<b>72%</b>	<b>8%</b>	<b>20%</b>	<b>82%</b>	<b>39%</b>	<b>39%</b>	<b>59%</b>	<b>100%</b>		<b>-5%</b>								<b>100%</b>	<b>56%</b>	<b>32%</b>	<b>-41%</b>		<b>-41%</b>	<b>32%</b>
Hombre	15	1.374	217	429	167	131	1.397	345	345	220	16	0	21	0	0	0	0	0	0	0	24	3.313	4.687	17	0	17	4.705
Mujer	25	1.738	275	120	154	105	258	212	212	89	0	0	22	0	4	5	0	0	0	0	0	1.456	3.194	24	0	24	3.218

<sup>2</sup> La escala 2 no aparece reflejada al contar únicamente con hombres contratados durante el año analizado (2022).

1.2.b. IMPORTES EFECTIVOS Medianas – Escalas/Agrupaciones según la valoración de puesto de trabajo<sup>3</sup>

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	P. AUTO N.	Plus Abs	CDN1	CDN2	PLUS RESPO NSABI	PPE VERAN O	PPE NAVID AD	ANT.	CALID AD	C.ESP ECÍFIC O	VEH.	Noctir nidad	DISPO NIBILIDAD	STR	Festivi dad	VI&T RANSP POR	AYUD AS POR LE.	DISPV ARIAS am	Ad person	Tot COMPL SAL Ef	TOTAL SALARI O Ef	KILOM ETRAJ E	PROPI NAS	Tot Extrasal arial Ef	TOTAL Res-tr. Ef	
TOTAL		-6%	-48%	38%	0%	100%		-7%	-7%													-12%	-6%				-6%	
Hombre	344	344	965	194	68	60	44	0	80	80	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	507	1.535	0	0	0	1.535
Mujer	700	700	1.027	287	42	60	0	0	95	95	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	568	1.625	0	0	0	1.625
ESCALA 01		0%	0%	0%	0%	0%		0%	0%													0%	0%				0%	
Hombre	167	167	800	0	96	60	44	0	80	80	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	367	1.167	0	0	0	1.167
Mujer	148	148	800	0	96	60	44	0	80	80	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	367	1.167	0	0	0	1.167
ESCALA 03		0%	0%	-92%	100%			6%	6%													19%	8%				7%	
Hombre	91	91	1.027	287	22	95	0	0	95	95	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	658	1.685	0	0	0	1.685
Mujer	321	321	1.027	287	42	0	0	0	90	80	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	533	1.556	0	0	0	1.556
ESCALA 04		0%	0%	0%	0%	100%		13%	13%													27%	11%				12%	
Hombre	44	44	1.271	287	8	117	0	0	133	133	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	879	2.150	0	0	0	2.150
Mujer	82	82	1.271	287	8	117	0	0	116	116	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	644	1.915	0	0	0	1.915
ESCALA 05		0%	0%	0%	0%	0%		6%	6%				0%									10%	4%	-109%			-31%	3%
Hombre	27	27	1.380	287	2	127	90	0	143	143	0	0	0	50	0	0	0	0	0	0	0	0	957	2.337	6	0	9	2.374
Mujer	124	124	1.380	287	2	127	90	0	135	135	0	0	0	50	0	0	0	0	0	0	0	0	861	2.241	12	0	12	2.296
ESCALA 06		0%	0%	100%	0%	0%	90%	44%	44%	100%			25%									63%	42%				41%	
Hombre	15	15	1.816	287	55	167	131	1.304	358	358	184	0	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	3.533	5.349	0	0	0	5.349
Mujer	25	25	1.816	287	0	167	131	132	202	202	0	0	0	15	0	0	0	0	0	0	0	0	1.314	3.123	8	0	8	3.136

<sup>3</sup> La escala 2 no aparece reflejada al contar únicamente con hombres contratados durante el año analizado (2022).



2.1.a. IMPORTES EQUIPARADOS Promedios – Escalas/Agrupaciones según la valoración de puesto de trabajo<sup>4</sup>

Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	P AUTON	Plus Abs	CDN1	CDN2	PLUS NSABI	PPE VERAN	PPE NAMDA	ANT.	CALID AD	VEH	Nocturnidad	DISPO NIBILI DAD	STR	Festividad	MG.&T RANSP.	AYUDA S POR NACIMI	DISP.V ARIAB LE	Ad person am	Tot AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	KILOM ETRAJ E	PROPI NAS	Tot Extrasala rial Eq	TOTAL Retrib Eq	
TOTAL						-62%	-91%	3%	66%	38%	77%	-48%	-48%	63%	56%	-24%	-43%	-323%	-108%	-121%	-6324%	-362%	91%	-509%	-42%	-55%	-57%	50%	8%	-54%	
Hombre	344	344	55	66	27	148	5.062	1.092	360	216	66	156	497	497	30	7	5	6	22	0	3	0	0	2	1	2.979	8.041	4	7	11	8.052
Mujer	700	700	76	202	59	337	8.209	2.089	349	73	41	36	735	735	11	3	7	8	92	0	6	0	1	0	6	4.218	12.427	7	3	10	12.437

Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	P AUTON	Plus Abs	CDN1	CDN2	PLUS NSABI	PPE VERAN	PPE NAMDA	ANT.	CALID AD	VEH	Nocturnidad	DISPO NIBILI DAD	STR	Festividad	MG.&T RANSP.	AYUDA S POR NACIMI	DISP.V ARIAB LE	Ad person am	Tot AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	KILOM ETRAJ E	PROPI NAS	Tot Extrasala rial Eq	TOTAL Retrib Eq	
ESCALA 01						16%	-575%	30%	-25%	-28%		17%	17%		-29%						-46%					15%	16%		-41%	-43%	15%
Hombre	167	167	46	12	20	78	2.034	6	414	47	33	0	211	211	0	11	0	0	0	0	2	0	0	0	0	935	2.969	0	8	8	2.977
Mujer	148	148	37	21	16	74	1.709	38	289	59	41	0	176	176	0	14	0	0	0	0	3	0	0	0	0	798	2.507	0	11	11	2.518
ESCALA 03						-4%	-5%	-43%	90%	66%	58%	0%	0%	83%		90%	26%	-15%		-75%		-269%	93%			4%	-1%	40%	68%	57%	-1%
Hombre	91	91	1	43	5	49	12.767	3.567	375	597	95	29	1.159	1.159	40	0	7	20	6	0	4	0	0	5	0	7.134	19.901	3	6	9	19.910
Mujer	321	321	16	143	43	202	13.316	3.748	535	63	33	12	1.164	1.164	7	0	1	15	7	0	8	1	2	0	10	6.824	20.140	2	2	4	20.144
ESCALA 04						14%	14%	46%	30%	61%	75%	19%	19%	47%		12%	-397%	52%		-176%	-2077%	-7%	100%			24%	18%	40%	80%	65%	18%
Hombre	44	44	0	6	0	6	2.334	527	71	102	65	97	225	226	28	0	3	2	14	0	2	0	0	3	0	1.365	3.699	5	9	14	3.713
Mujer	82	82	9	12	0	21	1.996	451	38	72	26	25	182	182	15	0	3	10	7	0	6	1	0	0	17	1.036	3.032	3	2	5	3.037
ESCALA 05						-102%	-103%	-26%	16%	35%	39%	-90%	-90%	-123%		-1%	-456%	-111%	48%	-67%		-9%	100%			-73%	-91%	-2%	100%	10%	-91%
Hombre	27	27	2	5	1	8	4.027	831	148	120	86	157	398	398	7	0	29	0	234	3	3	0	0	2	0	2.417	6.444	25	4	29	6.472
Mujer	124	124	9	25	0	34	8.141	1.686	187	100	56	95	756	756	17	0	28	0	495	2	4	0	1	0	0	4.184	12.325	26	0	26	12.351
ESCALA 06						3%	3%	85%	42%	49%	89%	64%	64%	73%	100%	-5%								100%		74%	58%	-41%	-41%	58%	
Hombre	15	15	6	0	1	7	1.894	299	911	288	226	2.831	640	640	353	33	21	0	0	0	0	0	0	24	6.267	8.161	17	0	17	8.179	
Mujer	25	25	5	1	0	6	1.834	290	139	166	115	313	232	232	96	0	22	0	4	5	0	0	0	0	0	1.614	3.449	24	0	24	3.473

El resultado de los promedios de importes equiparados en el apartado de Auditoría Retributiva, esto es, teniendo en cuenta los niveles de responsabilidad y exigencia del puesto arrojan los siguientes resultados:

Escala 01:

Plus Absorbible. Diferencia 30%

Concepto utilizado para alcanzar el salario bruto pactado. Retribuye, según el importe, distintos colectivos y puestos de trabajo sin connotación de género. La diferencia se genera por un mayor número de trabajadores o por los importes asignados en función del puesto.

Escala 03:

CDN1. Diferencia 90%

<sup>4</sup> La escala 2 no aparece reflejada al contar únicamente con hombres contratados durante el año analizado (2022).

Se trata de un concepto no discrecional por parte de la empresa, al que no afecta el género de la persona y por tanto no puede generar brecha. No es necesario justificar.

CDN2. Diferencia 66%

Se trata de un concepto no discrecional por parte de la empresa, al que no afecta el género de la persona y por tanto no puede generar brecha. No es necesario justificar.

Plus Responsabilidad. Diferencia 58%

Determinados importes a puestos de trabajo concretos. No se detecta ninguna diferencia entre trabajador y trabajadora en cuestión de género.

Escala 04:

Plus Absorbible. Diferencia 46%

Nos remitimos a lo comentado sobre el Plus Absorbible en el apartado de Registro Retributivo.

CDN1. Diferencia 30%

Se trata de un concepto no discrecional por parte de la empresa, al que no afecta el género de la persona y por tanto no puede generar brecha. No es necesario justificar.

CDN2. Diferencia 61%

Se trata de un concepto no discrecional por parte de la empresa, al que no afecta el género de la persona y por tanto no puede generar brecha. No es necesario justificar.

Plus Responsabilidad. Diferencia 75%

Nos remitimos al análisis de dicho concepto en el apartado de Registro Retributivo.

Escala 05:

CDN2. Diferencia 35%

Se trata de un concepto no discrecional por parte de la empresa, al que no afecta el género de la persona y por tanto no puede generar brecha. No es necesario justificar.

Plus Responsabilidad. Diferencia 39%

Nos remitimos al análisis de dicho concepto en el apartado de Registro Retributivo.

Escala 06:

Plus Absorbible. Diferencia 85%

En este concepto existen puestos de trabajo que deben ser revisados, como Unidad Técnica y Social, donde el Id 102 (mujer) percibe un importe inferior que el Id 103 (hombre). Situación que debe ser revisada.

CDN1. Diferencia 42%

Se trata de un concepto no discrecional por parte de la empresa, al que no afecta el género de la persona y por tanto no puede generar brecha. No es necesario justificar.

CDN2. Diferencia 49%

Se trata de un concepto no discrecional por parte de la empresa, al que no afecta el género de la persona y por tanto no puede generar brecha. No es necesario justificar.

Plus Responsabilidad. Diferencia 89%

Nos remitimos a lo analizado en el apartado de Registro Retributivo en este mismo concepto.

Calidad. Diferencia 100%

Diferencia generada por dos Id (en este caso ambos hombres) por lo que no es necesario justificarla.



2.2.b. IMPORTES EQUIPARADOS Medianas – Escalas/Agrupaciones según la valoración de puesto de trabajo<sup>5</sup>

N°	N° SC	N° SC Norm	N° SC Anualiz	N° SC Norm y Anualiz	N° SC Eq	SALARIO BASE Eq	P AUTON	Plus Abs	COM1	COM2	PLUS NSARI	PRE VERAN	PRE NAVID AD	ANT	CALID AD	MEN	Noctur minad	DISPO NIBILIDAD	STR	Festivi dad	VIG AT TRANSP	AYUDA SPOR NACIMI	DISPV ARIAB LE	Ad pascua am	Tot COMPLE AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	KILOMET RAJE	PROPI MAS	Tot Extrasala nal Eq	TOTAL Reint Eq			
																															%	%	%
<b>TOTAL</b>						-8%	0%	54%	0%	100%		-10%	-10%																				
Hombre	344	344	55	66	27	148	1.271	287	96	60	44	0	127	127	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	742	2.150	0	0	0	2.150		
Mujer	700	700	76	202	59	337	1.380	287	44	60	0	0	141	141	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	854	2.327	0	0	0	2.327		
<b>ESCALA 01</b>						-27%		-33%	0%	0%		-22%	-22%																				
Hombre	167	167	46	12	20	78	800	0	96	80	44	0	83	83	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	381	1.181	0	0	0	1.181		
Mujer	148	148	37	21	16	74	1.016	0	128	80	44	0	102	102	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	480	1.555	0	0	0	1.555		
<b>ESCALA 03</b>						-25%	-24%	-10%	100%			-21%	-21%																				
Hombre	91	91	1	43	5	49	1.280	158	12	83	0	0	125	125	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	896	2.148	0	0	0	2.148		
Mujer	321	321	16	143	43	202	1.595	144	47	0	0	0	151	151	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1.011	2.621	0	0	0	2.621		
<b>ESCALA 04</b>						0%	0%	-26%	0%	100%		-11%	-11%																				
Hombre	44	44	0	6	0	6	1.271	287	0	117	92	0	136	136	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	829	2.200	0	0	0	2.200		
Mujer	82	82	9	12	0	21	1.271	287	10	117	0	0	121	121	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	736	2.020	0	0	0	2.020		
<b>ESCALA 05</b>						0%	0%	0%	0%	0%		2%	2%				0%																
Hombre	27	27	2	5	1	8	1.380	287	2	127	90	0	157	157	0	0	50	0	0	0	0	0	0	0	0	1.182	2.618	6	0	9	2.624		
Mujer	124	124	9	25	0	34	1.380	287	2	127	90	0	154	154	0	0	50	0	0	0	0	0	0	0	0	1.021	2.437	12	0	12	2.447		
<b>ESCALA 06</b>						0%	0%	100%	0%	0%	0%	92%	43%	43%	100%		25%																
Hombre	15	15	6	0	1	7	1.816	287	614	167	131	1.216	356	356	184	0	20	0	0	0	0	0	0	0	0	3.534	5.350	0	0	0	5.350		
Mujer	25	25	5	1	0	6	1.916	287	0	167	131	132	200	200	0	0	15	0	0	0	0	0	0	0	0	1.317	3.133	8	0	8	3.141		

<sup>5</sup> La escala 2 no aparece reflejada al contar únicamente con hombres contratados durante el año analizado (2022).

Recursos Humanos

*(Handwritten signatures and marks at the bottom of the page)*

### PLAN DE ACTUACIÓN

De los datos analizados se concluye la necesidad de adoptar una serie de medidas que garanticen el cumplimiento del artículo 3 del R.D. 902/2020 de 13 de octubre de Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres, en cuanto al Principio de Transparencia Retributiva y artículo 4 del mismo texto normativa relativo a la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

En el desarrollo de la negociación del diagnóstico la obligación de la entidad es la de facilitar todos los datos necesarios, incluida la auditoría retributiva, y en todo caso propuestas de actuación, y en la propia auditoría el equipo auditor deberá y podrá proponer recomendaciones en función a los datos obtenidos. Pero es y debe ser en el seno de la Comisión Negociadora donde se adopten e implanten las medidas necesarias para conseguir la igualdad retributiva y la ausencia de discriminación laboral.

En este sentido, y como parte de los instrumentos de transparencia retributiva, se proponen las siguientes actuaciones:

Elaboración del registro retributivo anual acorde a la regulación contenida en el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Teniendo en cuenta que el registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de la empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional,

nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.


Por tanto, es preciso desglosar cada complemento salarial y extrasalarial para facilitar el estudio de las diferencias existentes.

Con independencia del cronograma que se acuerde en el seno de la comisión negociadora, se hace necesario recordar que esta obligación es de carácter anual, comenzando su obligatoriedad una vez finalizada el año natural.

Teniendo en cuenta que el registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva debe reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo efectuada por esta, se hace necesario que el registro retributivo del año 2022 refleje dicha circunstancia, de forma que por un lado se recoja la información desglosada según la agrupación de los puestos y clasificación profesional aplicada en la Entidad y adicionalmente, la agrupación resultante de los puestos de igual valor según la VPT de la Entidad, de forma que los promedios y las medianas calculados para cada agrupación no podrán ser coincidentes, salvo en el supuesto poco probable en el que agrupación de puestos según clasificación aplicada en la Entidad y agrupación de puestos de igual valor sean perfectamente idénticas.

En este sentido, y como parte de los instrumentos de transparencia retributiva, se proponen diferentes actuaciones, concretadas en dentro del apartado «8.2. Objetivos Específicos y Acciones del Plan





de Igualdad», dentro del «Área 7: Retribuciones y Auditorías Retributivas».

### CONCLUSIONES

La conclusión al presente informe de auditoría retributiva debe reflejar un cumplimiento general de los preceptos contenidos en el Real Decreto Ley 902/2020 en cuanto a la equiparación salarial entre hombres y mujeres, tanto por lo que se refiere a los puestos de trabajo retribuidos a través de tablas salariales del Convenio como de aquellos que perciben su salario por encima de lo establecido en Convenio, con las excepciones que se señalan en el análisis del registro retributivo.

En algunas materias concretas, políticas de conciliación, política de formación / planes de carrera / promoción profesional, todas ellas ligadas a la retribución salarial objeto de esta auditoría, se hace necesario ponderar el contenido del presente informe con el estudio analítico que se esté realizando en el seno de la negociación del diagnóstico del plan de igualdad de la entidad en relación con dichas materias.

Debe establecerse un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas y aspectos colaterales de las mismas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos, con control periódico y verificación de las medidas adoptadas.



## 8. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### 8.1. OBJETIVOS GENERALES DE PLAN DE IGUALDAD

La negociación y adopción del presente Plan de Igualdad tiene como **objetivo avanzar en la igualdad de género**, incluyendo para ello, acciones que deriven en conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En concreto, desde la fase de diagnóstico, y tomando como punto de partida el informe final del diagnóstico de situación objeto de análisis, se han establecido los siguientes objetivos generales:

- Avanzar en la Igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres y asegurar que la comunicación interna y externa promueven una imagen inclusiva.
- Garantizar procesos de selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.
- Vigilar la aplicación de la política salarial para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres y la objetividad en todos los procesos.

- Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.
- Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- Desarrollar e implementar un sistema de clasificación profesional justo y transparente, que promueva la igualdad de oportunidades y tratamiento para todas las personas.
- Introducir la perspectiva de género en la política de salud laboral y garantizar que toda la plantilla disfrute de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso sexual y por razón de género.
- Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.



8.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁREA 1: CULTURA DE EMPRESA, COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN.

ÁREA 1. CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA							
Descripción Objetivo General			Incorporar los valores de Igualdad y equidad en la empresa. Disponer de herramientas y recursos para hacer efectiva la transversalización de género en todas las acciones de la organización.				
N.º obj. Específico	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
1	Garantizar la incorporación de los valores de igualdad y equidad en la empresa.	1.1	Diseñar y enviar, por parte de la dirección, una <b>nota informativa para informar de la aprobación y puesta en marcha del II Plan de Igualdad</b> , de cómo acceder a la información relacionada, así como de la persona nombrada como responsable de igualdad, y sus funciones.	1. Nota informativa enviada a la plantilla 2. Nº de canales utilizados para la difusión. 3. Fecha de puesta a disposición.	Responsable de Igualdad/RRHH	T2 2024	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 2 h.
		1.2	La persona responsable de igualdad contará con <b>400 horas de formación en igualdad</b> .	1. Formación realizada.	Responsable de Igualdad/RRHH	3T 2025	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 400 h.

*[Handwritten signatures and initials at the top of the page]*

**ÁREA 1. CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA**

Descripción Objetivo General			Incorporar los valores de Igualdad y equidad en la empresa. Disponer de herramientas y recursos para hacer efectiva la transversalización de género en todas las acciones de la organización.				
N.º obj. Específico	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
1	Garantizar la incorporación de los valores de igualdad y equidad en la empresa.	1.3	Priorizar las renovaciones de los proveedores y subcontratas y las nuevas contrataciones a <b>empresas que dispongan de plan de igualdad</b> , cuando tengan la obligación de tenerlo, y en empresas sin la obligación de tenerlo, que cuenten al menos con el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como del registro retributivo.	1. Listado de empresas proveedoras.	Responsable de Igualdad/Consejo de Dirección	T2 2024 y Durante la Vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 2 horas.
		1.4	Elaborar y difundir un <b>compromiso de tolerancia 0</b> hacia todos los tipos de violencia.	1.Documento difundido.	Responsable RRHH	T2 2024	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 2 h
		1.5	Esment <b>colaborará con las personas trabajadoras que tengan hijos/as con discapacidad</b> en la tramitación para el acceso a los servicios de infancia en la entidad, con el objetivo de conseguir que se acceda a una plaza a la mayor brevedad posible. De igual manera, se realizará una valoración inicial y se facilitarán pautas a las familias	1.Colaboraciones realizadas.	Responsable RRHH	T2 2024 y Durante la Vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 2 h

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



**ÁREA 1. CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA**

Descripción Objetivo General		Incorporar los valores de Igualdad y equidad en la empresa. Disponer de herramientas y recursos para hacer efectiva la transversalización de género en todas las acciones de la organización.					
N.º obj. Especifico	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
1	Garantizar la incorporación de los valores de igualdad y equidad en la empresa.	1.6	Se mantendrá el <b>descuento del 10%</b> para consumiciones de Esment Alimentación y en productos propios Esment dirigidos a toda la plantilla.	1. Incluir en el catálogo de medidas	Responsable de Igualdad/Consejo de Dirección	T2 2024 y Durante la Vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 2 horas.
2	Integrar la perspectiva de género en la normativa y gestión de los RRHH y cultura organizativa.	2.1	Crear un <b>equipo multidisciplinar</b> que tendrá como objetivo gestionar una estrategia transversal para implantar las acciones en materia de igualdad.	1. Actas de las reuniones de trabajo.	Responsable RRHH/Comisión Seguimiento	T2 2024	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 2 h.
		2.2	Crear un <b>procedimiento para solicitar a RRHH</b> cualquier medida aprobada en el plan de igualdad, para unificar criterios de solicitud y concesión.	1. Procedimiento creado.	Responsable de RRHH/Comisión Seguimiento	T2 2024	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 2 h.

*[Handwritten signatures and initials at the top of the page]*

**ÁREA 1. CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA**

Descripción Objetivo General			Incorporar los valores de Igualdad y equidad en la empresa. Disponer de herramientas y recursos para hacer efectiva la transversalización de género en todas las acciones de la organización.				
N.º obj. Específico	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
3	Avanzar en la consolidación y difusión de cultura de Igualdad en la empresa a través de la creación de diferentes herramientas.	3.1	Elaborar una <b>guía</b> donde se recoja un resumen práctico, de consulta sencilla donde se incluyan los resultados del diagnóstico y los puntos más significativos del Plan de Igualdad.	1. Guía elaborada. 2. Fecha de puesta a disposición de la plantilla. 3. Canales utilizados.	Responsable de Igualdad/RRHH	T2 2024	Realización Interna/Externa Presupuesto: 30€/h Tiempo: 4 horas
		3.2	Elaborar un <b>Decálogo de Igualdad</b> que recoja los diez principios fundamentales de la Igualdad en la empresa y difundirlo entre la plantilla, mediante el portal de intranet y la página web.	1. Decálogo elaborado. 2. Decálogo difundido a través de reuniones, tablón de anuncios.	Responsable de Igualdad/RRHH	T2 2024	Realización Interna/Externa Presupuesto: 30€/h Tiempo: 3 horas.

Recursos Humanos

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



*[Handwritten signatures and initials at the top of the page]*

**ÁREA 1. CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA**

Descripción Objetivo General			Incorporar los valores de Igualdad y equidad en la empresa. Disponer de herramientas y recursos para hacer efectiva la transversalización de género en todas las acciones de la organización.				
N.º obj. Específico	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
3	Avanzar en la consolidación y difusión de cultura de Igualdad en la empresa a través de la creación de diferentes herramientas.	3.3	Conmemorar los días <b>22 de febrero Día de la Igualdad Salarial, 8 de marzo Día Internacional de la Mujer y 25 de noviembre Dia contra la Violencia Machista</b> realizando acciones puntuales y la difusión de infografías de sensibilización a la plantilla.	1. Acciones realizadas 2. Infografías elaboradas. 3. Medios de difusión.	Responsable de Igualdad/ Consejo de Dirección/RRHH	8 M, 22F Y 25N 2024 8 M, 22F Y 25N 2025 8 M, 22F Y 25N 2026 8 M, 22F Y 25N 2027	Realización Interna/Externa Presupuesto:30€/h Tiempo: 4 horas.
		3.4	Incluir en el <b>código de conducta</b> de la empresa un apartado sobre la importancia de mantener el anonimato y privacidad de las víctimas de violencia machista según recomienda el protocolo.	1. Código ético elaborado	Responsable de Igualdad/RRHH	2T 2025	Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: 3 horas

Recursos Humanos

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

**ÁREA 1. CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA**

<b>Descripción Objetivo General</b>			Incorporar los valores de Igualdad y equidad en la empresa. Disponer de herramientas y recursos para hacer efectiva la transversalización de género en todas las acciones de la organización.				
<b>N.º obj. Especifico</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>N.º Acción</b>	<b>Acciones</b>	<b>Resultados / Indicadores</b>	<b>Responsable / s</b>	<b>Calendario</b>	<b>Recursos materiales</b>
4	Seguimiento del Plan. Controlar a través de distintos mecanismos, el avance de las acciones del II Plan de Igualdad	4.1	Informe de <b>análisis de las entrevistas realizadas al personal en materia de igualdad de género</b> por parte del Comité de Empresa, para conocer las necesidades y aspectos prioritarios a trabajar en el marco del II Plan de Igualdad, lo cual se decidirá en el seno de la comisión de seguimiento en base a los resultados hallados.	1. Informe elaborado indicando nº entrevistas, perfil de personas entrevistadas (sexo, puesto de trabajo, discapacidad, etc) y resultados principales.	Comisión de Seguimiento	1T 2025	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: en función de las entrevistas realizadas.
		4.2	Elaborar un <b>informe anual</b> , que refleje la evolución de las medidas, las desviaciones encontradas (si las hubiera) y la adecuación del Plan al respecto.	1. Informe de seguimiento anual. 2. El N.º de objetivos conseguidos y N.º de compromisos adquiridos. 3. Documento de lectura fácil para su difusión a la plantilla.	Responsable de Igualdad/Comisión de seguimiento	T4 2024 T4 2025 T4 2026 T4 2027	Realización Interna/Externa Presupuesto: 800€ cada informe anual

Recursos humanos



*[Handwritten signatures and marks at the top of the page]*

**ÁREA 1. CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA**

Descripción Objetivo General		Incorporar los valores de Igualdad y equidad en la empresa. Disponer de herramientas y recursos para hacer efectiva la transversalización de género en todas las acciones de la organización.					
N.º obj. Específico	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
4	Seguimiento del Plan. Controlar a través de distintos mecanismos, el avance de las acciones del I Plan de Igualdad	4.3	Realizar <b>encuestas de satisfacción y sus respectivos informes</b> , de forma bianual a la plantilla en relación con el plan de igualdad.	1. Encuestas realizadas 2. Fecha de la realización 3. Informe de resultados.	Responsable de Igualdad/RRHH/Comisión de seguimiento	4T 2025 4T 2027	Realización Interna/Externa Presupuesto:800€ Tiempo: 30 horas

*[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]*

ÁREA 2: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

**ÁREA 2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Descripción Objetivo General			Alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.				
N.º obj. Especifico	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
1	<b>Garantizar la no discriminación en los procesos de selección de personal.</b>	1.1	Actualizar y difundir un <b>procedimiento de selección personal y contratación</b> con criterios claros, objetivos y transparentes, desde la perspectiva de género, revisando y eliminando, de toda la documentación relativa a selección, cualquier pregunta o connotación de contenido sexista o sobre la vida personal de los/as candidatos/as.	1. Procedimiento elaborado. 2. Guion de entrevistas elaborado.	Responsable de Igualdad/RRHH	T2 2024	Realización Interna Presupuesto:800€: Tiempo: 15 horas
		1.2	<b>Revisión del guion y criterios de valoración</b> de la entrevista con el objetivo de eliminar cualquier posible sesgo y de minimizar aquellos factores que puedan dificultar el acceso de mujeres (criterios referidos a disponibilidad, a habilidades relativas al puesto de trabajo etc.)	1. Nuevo guion de entrevista elaborado.		T2 2024	Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: 1 hora por proceso



*[Handwritten signatures and initials at the top of the page]*

**ÁREA 2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Descripción Objetivo General			Alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.				
N.º obj. Especifico	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
1	<b>Garantizar la no discriminación en los procesos de selección de personal.</b>	1.3	Seguir manteniendo el principio de <b>discriminación positiva respecto a la diversidad funcional e intelectual</b> , ampliando el porcentaje de contratación de las personas con discapacidad funcional e intelectual en todas las áreas posibles de la entidad, especialmente de mujeres.	1. Registro de candidaturas recibidas con personal con diversidad funcional y intelectual. 2. Registro de contrataciones por área 3. Documento Excel (u otro formato), con información estadística detallada.	Responsable de Igualdad/RRHH	T2 2024/Durante la vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: 1 hora por proceso
2	<b>Informar a todo el personal de las plazas vacantes, de forma que toda la plantilla pueda tener conocimiento de estas y fomentando así la promoción interna frente a la selección externa desde una perspectiva de género.</b>	2.1	Garantizar en las ofertas de empleo la utilización de un <b>lenguaje e imágenes no sexista</b> .	1. Ofertas de empleo publicadas.	Responsable de Igualdad/RRHH	Ejecución regular con revisiones periódicas	Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: 1 hora por vacante

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

*[Handwritten signatures and initials at the top of the page]*

**ÁREA 2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Descripción Objetivo General			Alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.				
N.º obj. Específico	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
3	Reforzar la información que se aporta a las nuevas incorporaciones sobre la importancia que tiene la igualdad de género en las líneas estratégicas de la organización.	3.1	Incluir en el <b>Manual de Acogida</b> , los valores de Igualdad y perspectiva de género, incluyendo toda aquella documentación relativa a la igualdad (decálogo y resumen del plan, el protocolo de acoso, la guía de corresponsabilidad, la guía de lenguaje inclusivo, la guía de desconexión digital...).	1. Manual de bienvenida elaborado.	Responsable de Igualdad/RRHH	T3 2024	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 6 horas.
		3.2	Incluir en el <b>procedimiento de Bienvenida</b> , un apartado donde dirección difunda la importancia de la perspectiva de género, el plan de igualdad y los documentos derivados.	1. Documentos creados para tal efecto. 2. Guion para las personas que intervienen en el procedimiento.	Responsable de Igualdad/RRHH	T2 2024/Durante la vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: 1,5 hora por cada <i>welcome day</i>

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



**ÁREA 2. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Descripción Objetivo General			Alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.				
N.º obj. Específico	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
3	Reforzar la información que se aporta a las nuevas incorporaciones sobre la importancia que tiene la igualdad de género en las líneas estratégicas de la organización.	3.3	Mantener la tutorización en exclusiva con perspectiva de género (sin responsabilidades operativas) durante la primera jornada ordinaria de trabajo y de dos días en el caso de personal de atención directa, en el caso que sea posible.	1. Personas incorporadas que reciben la tutorización. 2. Motivos por los que no se ha realizado.	Responsable de Igualdad/RRHH	T2 2024 y Durante la Vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 6 horas.

Recursos Humanos

AREA 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

**ÁREA 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Descripción Objetivo General			Desarrollar e implementar un sistema de clasificación profesional justo y transparente, que promueva la igualdad de oportunidades y tratamiento para todas las personas.				
N.º obj. Específico	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
1	Ajustar las categorías profesionales al análisis de puestos realizado, asegurando una clasificación equitativa y actualizada	1.1	Realización conjunta de la <b>valoración de puestos de trabajo</b> , con dos personas por la parte social y dos personas por la parte empresarial. En caso de ser necesario se consultará con una persona trabajadora en el puesto valorado.	1.VPT	Responsable de Igualdad /RRHH/Comisión de seguimiento	T2 y T3 2024	Realización Interna/Externa Presupuesto: 30€/h Tiempo: 4 horas
		1.2	Valoración de la <b>adaptación de la categoría profesional</b> del convenio colectivo según los resultados de la valoración de puestos de trabajo a realizar en 2T y 3T de 2024	1. Adaptaciones realizadas.	Responsable de Igualdad /RRHH/Comisión de seguimiento	T2 y T3 2024	Realización Interna/Externa Presupuesto: 30€/h Tiempo: 4 horas



ÁREA 4: FORMACIÓN INTERNA Y CONTINUA

**ÁREA 4. FORMACIÓN INTERNA Y/O CONTINUA**

Descripción Objetivo General			Asegurar un Plan de Formación que contemple la igualdad de género y un crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin ningún tipo de discriminación.				
Nº Obj. específicos:	Objetivos específicos:	Nº Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
1	Desarrollar un Plan de Formación anual enfocado a las necesidades reales de la empresa y que incluya la perspectiva de género.	1.1	Del <b>Plan de formación</b> que se hace anualmente se garantizarán al menos un 10% en formaciones en materia de igualdad, incluyendo la perspectiva de género en todo su procedimiento, y adaptándolo a lectura fácil cuando sea necesario.	1. Plan de formación realizado de manera anual. 2. Información incluida.	Responsable de Igualdad/ Responsable de RRHH	T2 2024 T4 2025	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 25 horas anuales
		1.2	Diseñar y llevar a cabo anualmente una <b>detección de las necesidades formativas y valoración de las mismas</b> , mediante un informe donde se plasmen los resultados hallados a través de la elaboración y la administración de encuestas online a toda la plantilla. Se desagregarán los resultados por sexo, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres y adaptándolo a lectura fácil cuando sea necesario.	1. Encuesta realizada de forma anual. 2. Respuestas del personal / total personas 3. Valoración y análisis de los resultados.	Responsable de Igualdad/ Responsable de RRHH/Comisión seguimiento	T4 2024 T4 2025 T4 2026 T4 2027	

*[Handwritten signatures and initials in blue ink at the top of the page]*

**ÁREA 4. FORMACIÓN INTERNA Y/O CONTINUA**

Descripción Objetivo General			Asegurar un Plan de Formación que contemple la igualdad de género y un crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin ningún tipo de discriminación.				
NºObj. específicos:	Objetivos específicos:	Nº Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
1	Desarrollar un Plan de Formación anual enfocado a las necesidades reales de la empresa y que incluya la perspectiva de género.	1.3	Informar a la plantilla del plan de formación y las formaciones disponibles y garantizar que la información llega a todas las personas.	1. Comunicado a la plantilla 2. Métodos difusión plantilla	Responsable de Igualdad/ Responsable de RRHH	T1 2025 T1 2026 T1 2027 T1 2028	Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: 25 horas
		1.4	En el plan de formación se priorizará a las personas del sexo menos representado.	1. Principio incluido en el Plan de Formación.	Responsable de Igualdad/ Responsable de RRHH	T4 2024 T4 2025 T4 2026 T4 2027	Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: 1 hora por curso

RECURSOS HUMANOS

*[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]*



**ÁREA 4. FORMACIÓN INTERNA Y/O CONTINUA**

Descripción Objetivo General		Asegurar un Plan de Formación que contemple la igualdad de género y un crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin ningún tipo de discriminación.					
NºObj. específicos:	Objetivos específicos:	Nº Acción	Acciones	Resultados/ Indicadores	Responsable/s	Calendario	Recursos materiales
1	Desarrollar un Plan de Formación anual enfocado a las necesidades reales de la empresa y que incluya la perspectiva de género.	1.5	Establecer un <b>sistema de recogida de datos</b> por sexo, número de horas y tipos de cursos, que permita analizar la formación desde la perspectiva de género de manera anual.	1. Registro de recogida de datos realizado. 2. Porcentaje de mujeres y hombres vs. total plantilla. 3. Día y hora en que se realiza (indicando si se encuentra en la jornada de trabajo, libre o vacaciones).	Responsable de Igualdad/ Responsable de RRHH/Comisión seguimiento	1T 2025	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 5 horas
2	Asegurar que el Plan de Formación incluya formación que favorezca el desarrollo profesional, particularmente para aquellas personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o categoría profesional del que se trate.	2.1	En el plan de formación <b>desarrollar acciones formativas dirigidas a la capacitación directiva</b> , con el objeto de contribuir a la eliminación de la segregación vertical.	1. Nº de cursos impartidos 2. Porcentaje de mujeres formadas vs. Total de mujeres y total de la plantilla, por centros de trabajo.	Responsable de Igualdad/ Responsable de RRHH	T4 2024 T4 2025 T4 2026 T4 2027	Realización Interna/Externa Presupuesto: Cursos presenciales: 120 €/hora de formación Cursos on line: 20€/ persona y curso

**ÁREA 4. FORMACIÓN INTERNA Y/O CONTINUA**

Descripción Objetivo General			Asegurar un Plan de Formación que contemple la igualdad de género y un crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin ningún tipo de discriminación.				
NºObj. específicos:	Objetivos específicos:	Nº Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable/s	Calendario	Recursos materiales
3	<b>Garantizar que el Plan de Formación incluya formación básica, progresiva y permanente en materia de Igualdad de género y reparto de responsabilidades y garantizar un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en todas las actuaciones.</b>	3.1	<b>Formación para dirección y mandos intermedios:</b> Realizar talleres de formación en materia de igualdad, pactando los contenidos a impartir de forma conjunta con la comisión de seguimiento.	1. Taller formativo realizado 2. Participantes desagregados por sexo y centro de trabajo. 3. Índice de contenido	Responsable de Igualdad/ Responsable de RRHH /Comisión de seguimiento	T3 y T4 2024	Realización interna/externa Presupuesto: Cursos presenciales: 120 €/hora de formación Cursos on line: 20€/ persona y curso
		3.2	<b>Formación personal base:</b> Realizar talleres de formación a toda la plantilla en igualdad.	1. Taller formativo realizado 2. Participantes desagregados por sexo y centro de trabajo. 3. Índice de contenido	Responsable de Igualdad/ Responsable de RRHH	T3 y T4 2024	Realización interna/externa Presupuesto: Cursos presenciales: 120 €/hora de formación Cursos on line: 20€/ persona y curso

Recursos Humanos



## ÁREA 4. FORMACIÓN INTERNA Y/O CONTINUA

Descripción Objetivo General			Asegurar un Plan de Formación que contemple la igualdad de género y un crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin ningún tipo de discriminación.				
NºObj. específicos:	Objetivos específicos:	Nº Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
3	<b>Garantizar que el Plan de Formación incluya formación básica, progresiva y permanente en materia de Igualdad de género y reparto de responsabilidades y garantizar un conocimiento práctico suficiente que permita la integración efectiva de la perspectiva de género en todas las actuaciones.</b>	3.3	Llevar a cabo <b>formación específica</b> , para todo el personal que intervenga en los <b>procesos de selección y de promoción</b> , en materia de selección de personal desde la perspectiva de igualdad de género.	1. Taller de formación en el procedimiento de selección. 2. Personas formadas/personas que hacen selección, por sexos y por centro de trabajo 3. Índice de contenido	Responsable de Igualdad/ Responsable de RRHH	T3 y T4 2024	Realización interna/externa Presupuesto: Cursos presenciales: 120 €/hora de formación Cursos on line: 20€/ persona y curso
		3.4	Realizar formaciones para el <b>correcto uso de un lenguaje inclusivo y no sexista</b> , a toda la plantilla.	1. N.º de acciones formativas realizadas. 2. N.º participantes/total plantilla, con especificación del departamento de pertenencia, en los distintos centros. 3. Índice de trabajo	Responsable de Igualdad/ Responsable de RRHH	T1 y T2 2026	Realización interna/externa Presupuesto: Cursos presenciales: 120 €/hora de formación Cursos on line: 20€/ persona y curso

Recursos Humanos

Handwritten signatures in blue ink at the top of the page.

**ÁREA 4. FORMACIÓN INTERNA Y/O CONTINUA**

Descripción Objetivo General			Asegurar un Plan de Formación que contemple la igualdad de género y un crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin ningún tipo de discriminación.				
NºObj. específicos:	Objetivos específicos:	Nº Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
4	<p>Promover que la formación se encuentre al alcance de todo el personal sin que la imposibilidad de conciliar impida la carrera profesional para quienes tengan menores o personas dependientes a su cargo.</p>	4.1	La organización contará con un <b>modelo mixto</b> de formación, presencial y online, ofreciendo diferentes horarios dentro de la jornada para su realización.	<p>1. N.º de cursos online vs formación presencial.                  2. N.º de hombres vs mujeres que han realizado cada una de las diferentes modalidades.                  3. Incluir en la política de formación.</p>	Responsable de Igualdad/ Responsable de RRHH	<p>2T                  2024/Durante la vigencia del plan</p>	<p>Realización Interna                  Presupuesto: 30€/h.                  Tiempo: 1 hora por curso.</p>
		4.2	Se garantizará que las personas con <b>reducción de jornada</b> tendrán las mismas horas de formación que aquellas que tienen jornada completa y el acceso en las mismas condiciones.	<p>1.Nº de cursos al que asiste el persona con reducción de jornada vs. N.º de cursos total, con datos desagregados por sexo.                  2. N.º de convocatorias por cada curso, estipulando los horarios.</p>	Responsable de Igualdad/ Responsable de RRHH		<p>Realización Interna.                  Presupuesto: 30€/h                  Tiempo: 1 hora por curso</p>

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including one that says "I. Torres".



**ÁREA 4. FORMACIÓN INTERNA Y/O CONTINUA**

Descripción Objetivo General		Asegurar un Plan de Formación que contemple la igualdad de género y un crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin ningún tipo de discriminación.					
NºObj. específicos:	Objetivos específicos:	Nº Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
4	Promover que la formación se encuentre al alcance de todo el personal sin que la imposibilidad de conciliar impida la carrera profesional para quienes tengan menores o personas dependientes a su cargo.	4.3	Realizar acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporen en la empresa al finalizar permisos y/o excedencias relacionadas con los cuidados.	1. N.º personas que han realizado cursos de reciclaje	Responsable de Igualdad/ Responsable de RRHH	2T 2024/Durante la vigencia del plan	Realización Interna RRHH. Presupuesto: 30€/h Tiempo: 0 horas
		4.4	Se emitirá un certificado de aprovechamiento de las formaciones realizadas, indicando contenidos y número de horas a requerimiento del personal	1. Nº de personas que lo solicitan y motivo que alega para requerirlo	Responsable de Igualdad/ Responsable de RRHH	2T 2024/Durante la vigencia del plan	Realización Interna RRHH. Presupuesto: 30€/h Tiempo: 0 horas

Handwritten signatures and initials at the top of the page.

**ÁREA 4. FORMACIÓN INTERNA Y/O CONTINUA**

Descripción Objetivo General			Asegurar un Plan de Formación que contemple la igualdad de género y un crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin ningún tipo de discriminación.				
NºObj. específicos:	Objetivos específicos:	Nº Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
4	Promover que la formación se encuentre al alcance de todo el personal sin que la imposibilidad de conciliar impida la carrera profesional para quienes tengan menores o personas dependientes a su cargo.	4.5	Proporcionar un espacio adecuado y cercano, durante las formaciones fuera de la jornada habitual para que los hijos e hijas mayores de 8 años puedan estar durante dichas formaciones	1. N.º Formaciones en las que se proporcionan espacios	Responsable de Igualdad/ Responsable de RRHH	2T 2024/Durante la vigencia del plan	Realización Interna RRHH. Presupuesto: 30€/h Tiempo: 0 horas
		4.6	Realizar un estudio sobre la posibilidad de crear un servicio de ludoteca para menores de 8 años con cuidados de una persona adulta, cuando la plantilla realice formaciones fuera de la jornada habitual	1. N.º de personas que lo solicitan y motivo que alega para requerirlo	Responsable de Igualdad/ Responsable de RRHH	1T 2025/Durante la vigencia del plan	Realización Interna RRHH. Presupuesto: 30€/h Tiempo: 0 horas

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*

AREA 5: PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

**ÁREA 5. DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCIÓN**

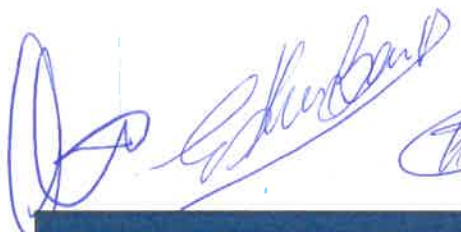



Descripción Objetivo General			Asegurar un desarrollo profesional equitativo entre sexos y el acceso a la formación y promoción sin discriminación entre sexos.				
NºObj. específicos:	Objetivos específicos:	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
1	<p><b>Priorizar la promoción interna, sobre los procesos de selección externa, fomentando además la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a esta área.</b></p>	1.1	<p>Actualizar y difundir el <b>procedimiento de promoción horizontal y vertical mediante una guía de lectura fácil</b>, con criterios claros, objetivos y transparentes, incorporando la perspectiva de género y evitando discriminaciones.</p>	1. Procedimiento de promoción actualizado	Responsables de Igualdad/RRHH	T4 2024	<p>Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 15 horas</p>
		1.2	<p>Mantener el principio general de que <b>prevalezca de promoción interna ante la contratación externa</b>, que en condiciones equivalentes de idoneidad mantendrá preferencia el sexo infrarrepresentado.</p>	<p>1. Inclusión de este principio en los procesos de promoción. 2. N.º de veces aplicada la medida vs. Total procesos de promoción</p>	Responsables de Igualdad/RRHH	T2 2024 y Durante la vigencia del plan	<p>Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: 1 hora por proceso</p>

*[Handwritten signatures]*

**ÁREA 5. DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCIÓN**

Descripción Objetivo General		Asegurar un desarrollo profesional equitativo entre sexos y el acceso a la formación y promoción sin discriminación entre sexos.					
NºObj. específicos:	Objetivos específicos:	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
1	<p><b>Priorizar la promoción interna, sobre los procesos de selección externa, fomentando además la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos a esta área.</b></p>	1.3	<p><b>Seguir difundiendo entre todo el personal los puestos vacantes</b> que se produzcan, para que todo el mundo tenga conocimiento.</p>	<p>1. N.º de ofertas de empleo difundidas entre el personal. 2. Fecha y canal de difusión. 3. Personal destinatario.</p>	Responsable de Igualdad/RRHH	T2 2024/Durante la vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: 2 horas por vacante
		1.4	<p><b>Seguir informando a la plantilla a tiempo parcial,</b> de las vacantes a tiempo completo y/ o de aumento de jornada, a través de los medios de comunicación de la empresa.</p>	<p>1. Metodologías utilizadas. 2. Contenido de los comunicados</p>	Responsables de Igualdad/ RRHH	T2 2024 y Durante la vigencia del plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 1 hora
		1.5	<p>Informar por escrito a la persona candidata a puestos de promoción vacantes sobre los <b>motivos del rechazo</b> para promocionar y marcar los posibles puntos de mejora.</p>	<p>1. N.º candidaturas presentadas desagregadas por sexo. 2. N.º de comunicaciones realizadas con los motivos de rechazo y puntos a mejorar.</p>	Responsables de Igualdad/RRHH	T3 2024 y Durante la vigencia del plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 1 hora




**ÁREA 5. DESARROLLO PROFESIONAL Y PROMOCIÓN**

**Descripción Objetivo General**

Asegurar un desarrollo profesional equitativo entre sexos y el acceso a la formación y promoción sin discriminación entre sexos.

NºObj. específicos:	Objetivos específicos:	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
2	<p><b>Incorporar la evaluación del impacto de género para garantizar la integración del principio de igualdad de mujeres y hombres en los procedimientos de promoción.</b></p>	2.1	<p>Realizar un <b>estudio detallado</b> que permita conocer si existen obstáculos de algún tipo en el proceso de promoción</p>	<p>1. Documento Excel (u otro formato), con información estadística detallada. 2. Informe de resultados</p>	<p>Responsables de Igualdad/RRHH/Comisión Seguimiento</p>	<p>T1 2026</p>	<p>Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: 15 horas</p>

Recursos Humanos








ÁREA 6: CONDICIONES LABORALES

ÁREA 6. CONDICIONES LABORALES							
Descripción Objetivo General			Garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades en las condiciones de trabajo de la plantilla				
N.º obj. Especifico	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
1	Incluir la perspectiva de género en relación a las bajas voluntarias del personal, permitiendo así conocer si existen motivos en relación a posibles discriminaciones entre mujeres y hombres.	1.1	Incluir en las <b>entrevistas de salida</b> en caso de baja voluntaria, preguntas que permitan saber si existen diferencias en las condiciones laborales entre hombres y mujeres que hayan repercutido en esta decisión.	1. Guión de entrevista de salida con preguntas incorporadas. 2. N.º de entrevistas realizadas. 3. Registro de los motivos de abandono voluntario de la empresa.	Responsables de Igualdad /RRHH/Responsable de selección	2T 2024/Durante la vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: En función de las entrevistas realizadas.
2	Fomentar la incorporación de nuevas medidas que mejoren la calidad de las condiciones laborales del personal.	2.1	<b>Mantener las mismas oportunidades</b> de promoción, conciliación, retribución y beneficios sociales, <b>en contratos a tiempo parcial y a tiempo completo.</b>	1. Registro anual elaborado sobre datos de distribución de la plantilla	Responsables de Igualdad/RRHH/ Responsable de selección	2T 2024/Durante la Vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 1 hora



**ÁREA 6. CONDICIONES LABORALES**

Descripción Objetivo General			Garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades en las condiciones de trabajo de la plantilla				
N.º obj. Específico	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
2	Fomentar la incorporación de nuevas medidas que mejoren la calidad de las condiciones laborales del personal.	2.2	Revisar ,negociando con el comité de empresa, y difundir la política sobre el <b>sistema de teletrabajo</b> , incluyendo en sus directrices la perspectiva de género.	1. Procedimiento elaborado	Responsable de Igualdad/ Comité de empresa	3T 2024	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 1 hora
		2.3	El <b>tiempo de descanso</b> diario durante la jornada laboral será como mínimo de 15 minutos y máximo de 1 hora, salvo peticiones voluntarias por escrito de las personas trabajadoras.	1.Peticiones realizadas de aumento de descanso desglosadas por sexo, categoría y servicio.	Responsable de Igualdad/Responsable de RRHH	2T 2024 y Durante la Vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: En función de las solicitudes.
		2.4	Realizar una <b>encuesta</b> a toda la plantilla que tenga semana de disponibles para conocer sus preferencias, con resultados vinculantes	1.Cuestionario realizado. 2.Resultados desglosados por sexo.	Responsable de Igualdad/ Comité de empresa	3T 2024	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo:4 horas.

*[Handwritten signatures and initials at the top of the page]*

**ÁREA 6. CONDICIONES LABORALES**

Descripción Objetivo General		Garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades en las condiciones de trabajo de la plantilla					
N.º obj. Específico	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
3	Actualizar y difundir sistemáticamente a la plantilla las medidas y beneficios sociales existentes en la empresa	3.1	El personal que de mutuo acuerdo con la empresa utilice los servicios de alimentación y alojamiento, abonará, como máximo, el <b>50 % de los honorarios</b> establecidos para las personas usuarias.	1. Personas que utilizan a la medida	Responsable de Igualdad/RRHH	2T 2024 y Durante la Vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 1 hora
		3.2	El personal al que se encomiende la asistencia y vigilancia de las personas usuarias con discapacidad durante el período de las comidas y descansos correspondientes, por encontrarse entre sus funciones y horario de trabajo, tendrá derecho a utilizar los servicios de comedor, abonando <b>el 50 % de los honorarios</b> establecidos para las personas usuarias.				

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*










**ÁREA 6. CONDICIONES LABORALES**

Descripción Objetivo General			Garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades en las condiciones de trabajo de la plantilla				
N.º obj. Específico	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
3	<b>Actualizar y difundir sistemáticamente a la plantilla las medidas y beneficios sociales existentes en la empresa</b>						
		3.3	<b>Se mantiene el derecho</b> para que la persona trabajadora, siendo o no de atención directa, que acepte voluntariamente las funciones propias de la supervisión y formación en hábitos de alimentación en su descanso diaria, tenga derecho a disfrutar gratuitamente al servicio de comedor.	1.Casos en los que se da.	Responsables de Igualdad/RRHH	2T 2024 y Durante la Vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 1 hora

Recursos Humanos







## ÁREA 6. CONDICIONES LABORALES

Descripción Objetivo General		Garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades en las condiciones de trabajo de la plantilla					
N.º obj. Específico	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
3	<b>Actualizar y difundir sistemáticamente a la plantilla las medidas y beneficios sociales existentes en la empresa</b>	3.4	Elaborar un <b>protocolo de desconexión digital</b> para toda la plantilla, negociado con el comité de empresa, y una <b>guía e infografía</b> con el resumen del protocolo de desconexión digital y difundirla a toda la plantilla a través de correo electrónico y el portal de intranet.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Protocolo de desconexión digital.</li> <li>2. Guía elaborada.</li> <li>3. Infografía.</li> <li>4. Medios de difusión.</li> </ol>	Responsables de Igualdad/RRHH/Comité de empresa	T4 2024	Realización Interna/Externa Presupuesto: 30€/h Tiempo: 4 horas
		3.5	Se realizará un <b>estudio con el objetivo de adaptar el puesto de trabajo</b> a las características personales de las personas trabajadoras mayores de 60 años que así lo soliciten por escrito.	1. Solicitudes	Responsables de Igualdad/RRHH	2T 2025 y Durante la Vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 1 hora
		3.6	Se realizará en caso de solicitud por escrito o porque así lo refleje el estudio psicosocial, un <b>estudio de carga</b> de trabajo con el objeto de analizar y buscar posibles soluciones si fuera necesario	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Solicitudes</li> <li>2. Resultados psicosociales</li> </ol>	Responsables de Igualdad/RRHH/Comité de empresa	T4 2024	Realización Interna/Externa Presupuesto: 30€/h Tiempo: 4 horas



ÁREA 7: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

**ÁREA 7. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS**

Descripción Objetivo General			Garantizar la igualdad en la clasificación profesional de la plantilla y del principio de igual retribución por trabajos de igual valor.				
Núm.. Objetivos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable/s	Calendario	Recursos humanos, tiempo, presupuesto
1	Garantizar retribuciones salariales objetivas sin discriminación de género.	1.1	Se llevará a cabo la <b>equiparación de la estructura salarial</b> a nivel de conceptos, la homogeneización de estos en función de lo que retribuyen, su periodicidad, compensabilidad y absorción, si procede, definiéndolos de forma clara y objetiva.	1. Listado de puestos estudiados y equiparados, si es el caso.	Responsable de Igualdad /RRHH/ Comisión de seguimiento	2T 2024 y Durante la vigencia del Plan	Realización Interna/Externa Presupuesto: 30€/h Tiempo: 30 horas
		1.2	<b>Establecer una Política Retributiva clara</b> y transparente elaborando un procedimiento y/o política de bandas salariales en función de la valoración de los puestos de trabajo llevados a cabo, con especial revisión del concepto "complementos salariales" en relación con lo establecido en los Convenios Colectivos.	1. Procedimiento creado. 2. Listado de puestos estudiados.			

Recursos Humanos








**ÁREA 7. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS**

Descripción Objetivo General			Garantizar la igualdad en la clasificación profesional de la plantilla y del principio de igual retribución por trabajos de igual valor.				
Núm. Objetivos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable/s	Calendario	Recursos humanos, tiempo, presupuesto
1	Garantizar retribuciones salariales objetivas sin discriminación de género.	1.3	Trabajar en la equiparación salarial de las retribuciones de los puestos de trabajo de igual valor señalados en la auditoría retributiva en vigor, siempre que se dé idéntico valor a los mismos entre trabajador y trabajadora y no existan conceptos retributivos que distorsionen dicha igualdad.	1. Listado de puestos estudiados y equiparados, si es el caso.	Responsable de Igualdad/RRHH/ Comisión de seguimiento	4T 2024 4T 2026	Realización Interna/Externa Presupuesto: 30€/h Tiempo: 30 horas
		1.4	Crear un catálogo salarial o de retribuciones.	1. Documento con las condiciones contractuales creadas.			

Recursos Humanos









*[Handwritten signatures and initials at the top of the page]*

**ÁREA 7. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS**

Descripción Objetivo General			Garantizar la igualdad en la clasificación profesional de la plantilla y del principio de igual retribución por trabajos de igual valor.				
Núm.. Objetivos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable/s	Calendario	Recursos humanos, tiempo, presupuesto
1	Garantizar retribuciones salariales objetivas sin discriminación de género.	1.5	Crear una <b>mesa de trabajo</b> donde se concretarán los criterios y parámetros que se utilizarán para desarrollar la VPT y la auditoría salarial, con el compromiso de transparencia y celeridad en la entrega de la documentación solicitada desde la comisión de seguimiento del plan de igualdad.	1. Acta creación mesa de trabajo.	Responsable de Igualdad /RRHH/Comisión de seguimiento	2T 2024	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 30 horas
		1.6	Elaboración de la <b>auditoría retributiva con datos del registro retributivo del 2023.</b>	1. Auditoría salarial. 2. Firma compromiso UGT&Esment		2T-3T 2024	Realización Interna/Externa Presupuesto:7840€ Tiempo: 30 horas

Recursos Humanos

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

**ÁREA 7. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS**

Descripción Objetivo General			Garantizar la igualdad en la clasificación profesional de la plantilla y del principio de igual retribución por trabajos de igual valor.				
Núm.. Objetivos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable/s	Calendario	Recursos humanos, tiempo, presupuesto
1	Garantizar retribuciones salariales objetivas sin discriminación de género.	1.7	Elaboración de la <b>auditoría retributiva de forma bianual.</b>	1. Auditoría salarial.	Responsable de Igualdad /RRHH/Comisión de seguimiento	1T 2026 1T 2028	Realización Interna/Externa Presupuesto:7840/auditoría 30€/h Tiempo: 30 horas
		1.8	<b>Estudio de todos los complementos abonados</b> en 2022 y 2023, en el supuesto de que se detectaran errores serán rectificadas.	1.Estudio realizado. 2.Errores detectados solventados, desagregado por sexo y categoría.	Responsable de Igualdad /RRHH/Comisión de seguimiento	2T-3T 2024	Realización Interna/Externa Presupuesto: 30€/h Tiempo: 30 horas

Recursos Humanos



*[Handwritten signatures and initials at the top of the page]*

ÁREA 8: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

**ÁREA 8: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.**

Descripción Objetivo General		Fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y / o familiar a través de la mejora de las medidas y visibilización de las mismas.					
Núm. Objetivos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos humanos, tiempo, presupuesto
1	<b>Actualizar y difundir sistemáticamente a la plantilla las medidas y beneficios sociales existentes en la empresa</b>	1.1	<b>Difundir el catálogo de todas las medidas</b> de conciliación y beneficios sociales, mediante un formato de difusión sencillo y claro para toda la plantilla en el portal de intranet.	1. Documento de difusión de medidas de conciliación realizada. 2. N.º acciones de difusión realizadas/canales y fecha de difusión	Responsables de Igualdad/RRHH	T3 2024	Realización Interna/Externa Presupuesto: 30€/h Tiempo: 4 horas
2	<b>Evaluar el impacto de las medidas de conciliación y grado de acogida y utilidad por parte de la plantilla.</b>	2.1	Recoger a través de datos estadísticos y de manera anual, el porcentaje de <b>personas que se acogen a las medidas de conciliación.</b>	1. Registro anual desagregado por sexo y categoría profesional, tipo de contrato y servicio, sobre utilización de medidas de conciliación.	Responsables de Igualdad/RRHH	T4 2024 T4 2025 T4 2026 T4 2027	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 10 horas anuales

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*





**ÁREA 8: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.**

Descripción Objetivo General		Fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y / o familiar a través de la mejora de las medidas y visibilización de las mismas.					
Núm.. Objetivos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos humanos, tiempo, presupuesto
2	Evaluar el impacto de las medidas de conciliación y grado de acogida y utilidad por parte de la plantilla.	2.2	Actualizar anualmente los <b>datos cuantitativos</b> respecto a las <b>responsabilidades familiares de la plantilla</b> y analizar la coyuntura de las familias que conforman la plantilla y analizar o estudiar el incorporar medidas de conciliación en consonancia con la realidad de la plantilla.	1. N.º de personas con con diferentes situaciones, desglosado por edades.	Responsables de Igualdad/RRHH/Comisión Seguimiento	T4 2023 T4 2024 T4 2025 T4 2026	Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: 5 horas
		2.3	Pasar anualmente <b>questionarios de satisfacción.</b>	1. Questionarios realizados, desagregados por sexo. 2.Nº preguntas por campos analizados.			Realización Interna/Externa Presupuesto: 30€/h Tiempo: 30 horas









**ÁREA 8: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.**

Descripción Objetivo General			Fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y / o familiar a través de la mejora de las medidas y visibilización de las mismas.				
Núm.. Objetivos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos humanos, tiempo, presupuesto
3	Trabajar en el desarrollo de nuevas medidas de conciliación que se adapten a las necesidades del personal y a la actividad de la organización.	3.1	Los días (u horas) de libranza adicional de empresa se podrán disfrutar a voluntad de las personas trabajadoras, sin perjuicio de las 220 jornadas anuales.	1. Documento de difusión de medidas de conciliación realizada.	Responsables de Igualdad/RRHH	2T 2024 y Durante la Vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: En función de las solicitudes realizadas
		3.2	Ampliación de la edad del/a menor hasta los 16 años, para solicitar la <b>reducción de jornada</b> .				

**ÁREA 8: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.**

Descripción Objetivo General			Fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y / o familiar a través de la mejora de las medidas y visibilización de las mismas.				
Núm.. Objetivos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos humanos, tiempo, presupuesto
3	Trabajar en el desarrollo de nuevas medidas de conciliación que se adapten a las necesidades del personal y a la actividad de la organización.	3.3	Reserva del puesto, horario de trabajo y condiciones laborales a la incorporación tras los permisos relacionados con la conciliación y/o corresponsabilidad y por la baja por nacimiento.	1. Documento de difusión de medidas de conciliación realizada.	Responsables de Igualdad/RRHH	2T 2024 y Durante la Vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: En función de las solicitudes realizadas
		3.4	Mantener la valoración del cambio de servicio como alternativa a la reducción de jornada por motivo de conciliación				

Recursos Humanos



*[Handwritten signatures and marks at the top of the page]*

**ÁREA 8: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.**

Descripción Objetivo General			Fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y / o familiar a través de la mejora de las medidas y visibilización de las mismas.				
Núm.. Objetivos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos humanos, tiempo, presupuesto
3	Trabajar en el desarrollo de nuevas medidas de conciliación que se adapten a las necesidades del personal y a la actividad de la organización.	3.5	Disponer de <b>los días de permiso remunerado</b> establecidos en el artículo 52B) del convenio colectivo que podrán ser utilizados hasta que el menor tenga 24 meses en caso de que precise atención o reposo domiciliario por enfermedad	1. Documento de difusión de medidas de conciliación realizada.	Responsables de Igualdad/RRHH	2T 2024 y Durante la Vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: En función de las solicitudes realizadas
		3.6	<b>Duplicado de los permisos del estatuto de los trabajadores 37.3</b> apartado b) en caso de familia monoparental o monomarental cuando se justifique la continuidad del hecho causante.				

*[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]*






**ÁREA 8: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.**

**Descripción Objetivo General** Fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y / o familiar a través de la mejora de las medidas y visibilización de las mismas.

Núm.. Objetivos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos humanos, tiempo, presupuesto
3	Trabajar en el desarrollo de nuevas medidas de conciliación que se adapten a las necesidades del personal y a la actividad de la organización.	3.7	Permiso no remunerado o recuperable por el tiempo indispensable para, trámites, formaciones, en procesos burocráticos de acogidas y adopciones.	1. Documento de difusión de medidas de conciliación realizada.	Responsables de Igualdad/RRHH	2T 2024 y Durante la Vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: En función de las solicitudes realizadas
		3.8	Mantener y difundir a la plantilla la posibilidad de <b>contratar la guardería a través de retribución flexible</b>				

Recursos Humanos







*[Handwritten signatures and marks at the top of the page]*

**ÁREA 8: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.**

Descripción Objetivo General		Fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y / o familiar a través de la mejora de las medidas y visibilización de las mismas.					
Núm.. Objetivos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos humanos, tiempo, presupuesto
3	Trabajar en el desarrollo de nuevas medidas de conciliación que se adapten a las necesidades del personal y a la actividad de la organización.	3.9	Ampliación hasta los 12 años del permiso parental de 8 semanas (remunerado o no según legislación)	1. Documento de difusión de medidas de conciliación realizada.	Responsables de Igualdad/RRHH	2T 2024 y Durante la Vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: En función de las solicitudes realizadas
		3.10	Ampliación de 8 a 12 semanas y hasta los 12 años del permiso parental de 8 semanas para las personas trabajadoras con hijos o hijas por consanguineidad o afinidad que cuenten con discapacidad reconocida igual o mayor al 33%. (remunerado o no según legislación)				
		3.11	Ampliar a 30 horas las actuales 20 horas del convenio colectivo artículo 52.h para personas trabajadoras con hijos e hijas con discapacidad y para familias numerosas				

*[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]*

**ÁREA 8: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.**

Descripción Objetivo General		Fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y / o familiar a través de la mejora de las medidas y visibilización de las mismas.					
Núm.. Objetivos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos humanos, tiempo, presupuesto
3	Trabajar en el desarrollo de nuevas medidas de conciliación que se adapten a las necesidades del personal y a la actividad de la organización.	3.12	Se favorecerá la <b>reincorporación</b> tras una excedencia voluntaria para realizar cooperación internacional. Esta medida estará incluida en el procedimiento de selección	1. Documento de difusión de medidas de conciliación realizada.	Responsables de Igualdad/RRHH	2T 2024 y Durante la Vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: En función de las solicitudes realizadas
		3.13	Un <b>permiso por nacimiento de nieto o nieta</b> , siempre que exista vínculo de consanguinidad y se acredite la convivencia de los padres, <b>de 3 días</b> , cuando no se solicite el permiso por hospitalización por imposibilidad burocrática. En el caso de estar a más de 250km, se ampliará con dos días naturales a fin de poder viajar				



*[Handwritten signatures and marks at the top of the page]*

**ÁREA 8: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.**

Descripción Objetivo General			Fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y / o familiar a través de la mejora de las medidas y visibilización de las mismas.				
Núm.. Objetivos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos humanos, tiempo, presupuesto
3	Trabajar en el desarrollo de nuevas medidas de conciliación que se adapten a las necesidades del personal y a la actividad de la organización.	3.14	<b>Permiso no retribuido o recuperable para convivientes o familiares</b> de primer grado, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnica de preparación al parto y en los casos de madres solteras.	1. Documento de difusión de medidas de conciliación realizada.	Responsables de Igualdad/RRHH	2T 2024 y Durante la Vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: En función de las solicitudes realizadas
		3.15	<b>Permiso recuperable</b> por el tiempo indispensable para la realización de tratamientos de fertilidad para el acompañamiento a estos tratamientos				

*[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]*

**ÁREA 8: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.**

Descripción Objetivo General			Fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y / o familiar a través de la mejora de las medidas y visibilización de las mismas.				
Núm.. Objetivos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos humanos, tiempo, presupuesto
3	Trabajar en el desarrollo de nuevas medidas de conciliación que se adapten a las necesidades del personal y a la actividad de la organización.	3.16	Las 20 horas para médicos que recoge el convenio también podrán utilizarse para acudir a médicos especialistas (hasta los 18 años), y hasta los 21 años en caso de enfermedad grave. También podrán utilizarse para eventos familiares.	1. Documento de difusión de medidas de conciliación realizada.	Responsables de Igualdad/RRHH	2T 2024 y Durante la Vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: En función de las solicitudes realizadas
		3.17	Ampliar los días festivos especiales (pago doble si se prestan servicios) al día de víspera de Reyes de 16 horas a 21 horas.				



*[Handwritten signatures and initials at the top of the page]*

**ÁREA 8: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.**

Descripción Objetivo General		Fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y / o familiar a través de la mejora de las medidas y visibilización de las mismas.					
Núm.. Objetivos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos humanos, tiempo, presupuesto
3	Trabajar en el desarrollo de nuevas medidas de conciliación que se adapten a las necesidades del personal y a la actividad de la organización.	3.18	Un permiso remunerado durante la <b>tramitación de la CUME</b> del hijo/a y en caso de denegación, estudio de la comisión de seguimiento del plan de igualdad del caso para pactar medidas personalizadas de conciliación.	1. Documento de difusión de medidas de conciliación realizada.	Responsables de Igualdad/RRHH	2T 2024 y Durante la Vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: En función de las solicitudes realizadas
		3.19	<b>Flexibilidad horaria total</b> , pactada con la organización, en la semana de adaptación escolar. Si ambas personas progenitoras trabajasen en la entidad, podrán ser 2 semanas, siempre y cuando utilicen el permiso de manera corresponsable.				

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

**ÁREA 8: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.**

Descripción Objetivo General			Fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y / o familiar a través de la mejora de las medidas y visibilización de las mismas.				
Núm.. Objetivos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos humanos, tiempo, presupuesto
3	Trabajar en el desarrollo de nuevas medidas de conciliación que se adapten a las necesidades del personal y a la actividad de la organización.	3.20	Un <b>permiso no remunerado o recuperable de 5 días</b> para el caso de que la pareja sufra un aborto y no se tenga derecho al permiso remunerado de hospitalización o reposo domiciliario	1. Documento de difusión de medidas de conciliación realizada.	Responsables de Igualdad/RRHH	2T 2024 y Durante la Vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: En función de las solicitudes realizadas
		3.21	<b>Se duplica el permiso por fallecimiento</b> de parientes de primer grado a las personas trabajadoras con discapacidad intelectual				



*[Handwritten signatures and initials at the top of the page]*

**ÁREA 8: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.**

Descripción Objetivo General			Fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y / o familiar a través de la mejora de las medidas y visibilización de las mismas.				
Núm.. Objetivos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos humanos, tiempo, presupuesto
3	Trabajar en el desarrollo de nuevas medidas de conciliación que se adapten a las necesidades del personal y a la actividad de la organización.	3.22	<b>Permiso retribuido</b> de un día laborable <b>por boda</b> de madre o padre	1. Documento de difusión de medidas de conciliación realizada.	Responsables de Igualdad/RRHH	2T 2024 y Durante la Vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: En función de las solicitudes realizadas
		3.23	<b>Permiso no retribuido o recuperable</b> de un día laborable en caso de boda de familiar hasta 3er grado en el caso de que la boda sea en laborable o a más de 250 km.				
		3.24	<b>Flexibilidad horaria total</b> , de acuerdo con la organización, en caso de larga estancia hospitalaria de familiares de primer grado.				

Recursos Humanos

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

**ÁREA 8: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.**

**Descripción Objetivo General**

Fomentar la conciliación de la vida laboral, personal y / o familiar a través de la mejora de las medidas y visibilización de las mismas.

Núm.. Objetivos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos humanos, tiempo, presupuesto
4	Llevar a cabo acciones que fomenten la concienciación de toda la plantilla sobre la importancia de la "responsabilidad compartida" entre mujeres y hombres, fomentando así la armonía y el balance entre los ámbitos familiares y laborales.	4.1	<b>Información y sensibilización dirigida a toda la plantilla sobre la corresponsabilidad</b> y reparto equilibrado de tareas a través de <b>infografías</b> que se harán llegar al personal a través del portal de intranet.	1. Infografías realizadas. 2. Fecha de puesta a disposición.	Responsables de Igualdad/RRHH	T3 Y T4 2024	Realización Externa/Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 4 horas.
		4.2	<b>Fomentar las nuevas masculinidades</b> para tomar conciencia y transformar las diferencias sociales, culturales y educativas construidas en base al género de pertenencia, a través de la realización de una <b>guía de corresponsabilidad y infografías</b> que se colgarán en el portal de intranet.	1. Guía de corresponsabilidad 2. Infografías realizadas. 3. Fecha de puesta a disposición.		T3 Y T4 2025 T3 Y T4 2026 T3 Y T4 2027	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 4 horas.



*[Handwritten signatures and initials at the top of the page]*

ÁREA 9: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

<p style="text-align: center;"><b>ÁREA 9. INFRARREPRESENTACION FEMENINA</b></p>							
<p><b>Descripción Objetivo General</b></p>			<p>Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales y especialmente, en aquellas áreas donde existe subrepresentación de uno de los dos sexos</p>				
<p><b>N.º obj. Especifico</b></p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p>	<p><b>Nº Acción</b></p>	<p><b>Acciones</b></p>	<p><b>Resultados / Indicadores</b></p>	<p><b>Responsable / s</b></p>	<p><b>Calendario</b></p>	<p><b>Recursos materiales</b></p>
<p><b>1</b></p>	<p><b>Adoptar medidas de acción positiva en aquellas áreas demasiado masculinizadas y/o feminizadas.</b></p>	<p><b>1.1</b></p>	<p>Cuando surja una vacante o una promoción se incluirá como criterio de selección la <b>preferencia del sexo infrarrepresentado</b> a igualdad de méritos y capacidades.</p>	<p>1. Personas incorporadas al departamento infrarrepresentado.</p>	<p>Responsables de Igualdad/RRHH</p>	<p>2T 2024 y Durante la Vigencia del Plan</p>	<p>Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 1 hora</p>
		<p><b>1.2</b></p>	<p><b>Garantizar la paridad</b> en los puestos de responsabilidad.</p>	<p>1. Distribución en los puestos de responsabilidad, desglosado por sexo.</p>	<p>Responsables de Igualdad/RRHH</p>	<p>2T 2024 y Durante la Vigencia del Plan</p>	<p>Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 1 hora</p>

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

*[Handwritten signatures and notes at the top of the page]*

### ÁREA 9. INFRARREPRESENTACION FEMENINA

Descripción Objetivo General			Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales y especialmente, en aquellas áreas donde existe subrepresentación de uno de los dos sexos				
N.º obj. Especifico	Objetivos específicos	Nº Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
2	<b>Obtener información relativa a la representación de género en la empresa, de modo que se controle en mayor medida los porcentajes de hombres y mujeres que hay en la compañía.</b>	2.1	Realizar un informe con <b>análisis estadísticos</b> de los datos desagregados por sexo.	1. Informe de los análisis realizados, desagregados por sexo, en relación a diferentes variables: candidaturas recibidas, personas contratadas anualmente u otras.	Responsable de Igualdad/Comisión de seguimiento	T2 2024/Durante la vigencia del Plan	Realización Externa Presupuesto: 550€ cada informe

Recursos Humanos

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*



## ÁREA 9. INFRARREPRESENTACION FEMENINA

Descripción Objetivo General		Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales y especialmente, en aquellas áreas donde existe subrepresentación de uno de los dos sexos					
N.º obj. Específico	Objetivos específicos	Nº Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
3	<b>Dar visibilidad a la incorporación de mujeres y hombres en la empresa en aquellos puestos históricamente masculinizados o feminizados para naturalizar estos nombramientos</b>	3.1	Comunicar a la plantilla a través de una <b>notificación</b> , la incorporación del nuevo personal, <b>a través del portal de intranet</b> , indicando cuantos hombres y/o mujeres se incorporan en el caso de tratarse de un puesto o área con infrarrepresentación.	1. N.º de personas incorporadas a puestos o departamentos 2. Comunicados realizados desagregados por sexo	Responsables de Igualdad/RRHH	2T 2024 y Durante la Vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: Tiempo: 1 hora por candidatura.
4	<b>Alentar a hombres y mujeres a incorporarse laboralmente la empresa en aquellos puestos tradicionalmente feminizados/masculinizados.</b>	4.1	<b>Contactar con colegios profesionales, universidades y centros de FP</b> para difundir el interés de la empresa en contratar personas del sexo con menor representación en el puesto o categoría profesional.	1. N.º de acuerdos firmados con instituciones. 2. N.º de personas que se incorporan a través de estas iniciativas.	Responsables de Igualdad/RRHH	2T 2024 y Durante la Vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: 1 hora por contacto

*[Handwritten signatures and initials at the top of the page]*

ÁREA 10: PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ÁREA 10. PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO							
Descripción Objetivo General			Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.				
N.º Obj. específicos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendar io	Recursos materiales
1	Promover la difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, de forma regular a través de campañas de sensibilización y prevención.	1.1	Difundir el protocolo de acoso sexual y por razones de sexo a todos los niveles (responsables, compañeros/as, proveedores, clientela, voluntariado, familiares y otros) por los canales habituales de la entidad para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso, adaptado a lectura fácil.	1. Fecha de difusión a la plantilla. 2. Canales de difusión.	Responsable de Igualdad / RRHH	2T 2024	Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: 3 horas
		1.2	Elaborar una <b>guía, práctica y visual, y una infografía</b> , en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo y difundirlo a la plantilla, mediante correo electrónico y el portal de intranet, con el fin de crear un espacio de trabajo libre de discriminación.	1. Guía elaborada. 2. Infografía elaborada. 3. Vías de difusión utilizadas y fecha de puesta a disposición de la plantilla. 4. Fecha de puesta a disposición de la plantilla	Responsable de RRHH/Responsable de Igualdad	2T 2024	Realización Interna/Externa Presupuesto: 30€/h. Tiempo: 4 horas

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



**ÁREA 10. PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

Descripción Objetivo General			Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.				
N.º Obj. específicos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
2	<b>Garantizar herramientas que permitan a las víctimas afrontar las consecuencias derivadas de una situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.</b>	<b>2.1</b>	Se informará y facilitará a las víctimas el acceso a <b>servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral para su recuperación</b> , a través de la persona responsable de Igualdad en la organización o persona de confianza.	1. N.º de veces que se aplica la medida.	Responsable Igualdad/RRHH/	2T 2024 y Durante la vigencia del plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: 1 h/solicitud.
3	<b>Atender el llamado Acoso de Terceros, cuando es el/la cliente a usuario a el presunto a acosador/a e incluirlo en la difusión de cualquier protocolo de actuación.</b>	<b>3.1</b>	<b>Sensibilización a la plantilla sobre el acoso sexual y por razón de sexo de terceros.</b>	1. Acciones de difusión. 2. N.º personas informadas/total plantilla.	Responsable de Igualdad/ RRHH	3T 2024	Realización Interna/Externa Presupuesto: 30€/h. Tiempo: 2 horas

*[Handwritten signatures and initials in blue ink at the top of the page.]*

**ÁREA 10. PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

Descripción Objetivo General			Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.				
N.º Obj. específicos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
3	<b>Atender el llamado Acoso de Terceros, cuando es el/la cliente a usuario a el presunto a acosador/a e incluirlo en la difusión de cualquier protocolo de actuación.</b>	3.2	<b>Se creará un documento de compromiso empresarial</b> con voluntariado y cualquier otra persona ajena a la entidad, con medidas correctoras en caso de acoso por parte de terceros	1.Documento creado. 2.Medios de difusión.	Responsable de Igualdad/ Responsable de RRHH	2T 2024	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 1 hora.
4	<b>Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la organización</b>	4.1	Formar a la Comisión instructora de forma anual en <b>prevención del acoso sexual y por razones de sexo</b> , en habilidades para detectar y solucionar posibles casos de acoso, en el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y en la importancia de su labor en este tema, con 20 horas anuales el primer año y los siguientes en función de las necesidades.	1. Taller formativo realizado 2. Participantes desagregados por sexo y centro de trabajo. 3. Índice de contenidos.	Responsable de Igualdad/ Responsable de RRHH	T3 2024 T3 2025 T3 2026 T3 2027	Realización interna/externa Presupuesto: Cursos presenciales: 120 €/hora de formación Cursos on line: 20€/ persona y curso

*[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.]*



*[Handwritten signatures and initials at the top of the page]*

**ÁREA 10. PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ACTUACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

Descripción Objetivo General			Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa.				
NºObj. específicos:	Objetivos específicos:	Nº Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
4	Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y estamentos de la organización	4.2	Formar a Dirección y Mandos Intermedios sobre la prevención del acoso y la importancia de su labor en este tema.	1. Taller formativo realizado 2. Participantes desagregados por sexo y centro de trabajo. 3. Índice de contenidos.	Responsable de Igualdad/ Responsable de RRHH/Comisión de seguimiento	T3 y T4 2024	Realización Interna/externa Presupuesto: Cursos presenciales: 120 €/hora de formación Cursos on line: 20€/ persona y curso
		4.3	Formar al personal base, sobre la prevención del acoso, la importancia de su labor en este tema y el protocolo de prevención ante el acoso sexual y/o por razón de sexo elaborado en la empresa.	1. Taller formativo realizado 2. Participantes desagregados por sexo y centro de trabajo. 3. Índice de contenidos.	Responsable de Igualdad/ Responsable de RRHH / Comisión de seguimiento	T3 y T4 2024	Realización Interna/externa Presupuesto: Cursos presenciales: 120 €/hora de formación Cursos on line: 20€/ persona y curso

RECURSOS HUMANOS

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

ÁREA 11: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

**ÁREA 11. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA**

Descripción Objetivo General			Garantizar una comunicación inclusiva y no sexista				
N.º obj. Específico	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
<b>COMUNICACIÓN</b>							
1	Mejorar las vías de la comunicación mediante la optimización de los canales existentes en la organización, que permitan trasladar los valores de igualdad a la plantilla.	1.1	Diseñar y difundir un <b>manual de comunicación interna</b> con perspectiva de género, que recoja las directrices marcadas en materia de comunicación y las herramientas disponibles para ello, así como su utilización y la sistematización de reuniones.	1. Manual de comunicación diseñado. 2. Medio de difusión del manual de comunicación	Responsable de Igualdad / Responsable de RRHH/	T3 2024	Realización Interna/externa Presupuesto: 500€ Tiempo: 15 horas
2	Aprovechar los canales de comunicación existentes para dar mayor difusión a materias relacionadas con la igualdad.	2.1	Crear un <b>enlace en la Web</b> corporativa con una página que plasme el compromiso de la empresa con la igualdad de género y su plan, donde se publiquen noticias de interés, artículos u otra información de interés en materia de igualdad, de cara a impulsar la igualdad también en espacios exteriores.	1. Enlace al espacio elaborado. 2. Publicaciones realizadas.	Responsable de Igualdad/ Comunicación	T2 2024	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 5 horas.



*[Handwritten signatures and initials at the top of the page]*

**ÁREA 11. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA**

Descripción Objetivo General			Garantizar una comunicación inclusiva y no sexista				
N.º obj. Específico	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
<b>LENGUAJE E IMAGEN</b>							
3	Formalizar y fomentar el uso de un lenguaje e imagen no sexista de forma transversal en todas las acciones organizadas por la empresa que deban ser comunicadas.	3.1	Desarrollar un <b>manual de usos no sexistas del lenguaje y de la imagen</b> , y ponerlos a disposición de las personas responsable de redactar comunicaciones, tanto internas, como externas.	1. Manual de lenguaje desarrollada. 2. Indicar donde se encuentra disponible. 3. Fecha de puesta a disposición.	Responsables de Igualdad /RRHH	T3 2024	Realización Interna/Externa Presupuesto: 30€/h Tiempo: 3 horas.
		3.2	Elaborar una <b>guía</b> de comunicación inclusiva sobre el <b>uso no sexista del lenguaje e imagen</b> , y trasladarlo a la plantilla a través del portal de intranet y correo electrónico.	1. Guía diseñada y difundida entre el personal de la plantilla. 2. Fecha de puesta a disposición.	Responsable de Igualdad/RRHH	T3 2024	Realización Interna/Externa Presupuesto: 30€/h Tiempo: 3 horas

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

## ÁREA 11. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Descripción Objetivo General			Garantizar una comunicación inclusiva y no sexista				
N.º obj. Específico	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
<b>LENGUAJE E IMAGEN</b>							
3	<b>Formalizar y fomentar el uso de un lenguaje e imagen no sexista de forma transversal en todas las acciones organizadas por la empresa que deban ser comunicadas.</b>	3.3	Elaborar un <b>decálogo de lectura fácil</b> , práctico y visual en <b>materia del uso no sexista del lenguaje y las imágenes</b> , y trasladarlo a la plantilla a través de los tabloneros de anuncios y portal de intranet.	1. Decálogo elaborado y difundido entre el personal de la plantilla. 2. Fecha de puesta a disposición.	Responsable de Igualdad/RRHH /Comunicación	T3 2024	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 3 horas
		3.4	<b>Revisar y corregir toda la documentación que se utiliza en la empresa</b> , basándose en el manual/guía de comunicación no sexista.	1. Nº de textos modificados. 2. Nº de rótulos y señales revisados y listados.	Responsable de Igualdad/RRHH /Comunicación	T4 2024	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 8 horas
		3.5	<b>Revisión de los canales de comunicación online externos</b> (Web corporativa, Facebook, etc.), para confirmar que no se realiza una publicidad no inclusiva y en la que se representa de manera equilibrada tanto a hombres como a mujeres.	1. Nº de textos a revisar. 2. Nº de textos modificados.	Responsable de Igualdad/RRHH	T4 2024	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 8 horas














**ÁREA 11. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA**

<b>Descripción Objetivo General</b>			Garantizar una comunicación inclusiva y no sexista				
<b>N.º obj. Específico</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>N.º Acción</b>	<b>Acciones</b>	<b>Resultados / Indicadores</b>	<b>Responsable / s</b>	<b>Calendario</b>	<b>Recursos materiales</b>
<b>LENGUAJE E IMAGEN</b>							
4	<b>Sensibilizar al personal sobre la importancia del uso de un lenguaje no sexista y una comunicación inclusiva.</b>	4.1	Elaborar una <b>infografía en materia de comunicación inclusiva y uso no sexista del lenguaje</b> , que sea difundida entre la plantilla a través de correo electrónico y el portal de intranet.	1. Infografía diseñada y difundida entre el personal de la plantilla	Responsable de Igualdad/RRHH	T3 2024	Realización Interna/externa Presupuesto: 50€ Tiempo: 6 h.
		4.2	Adaptación de todos los protocolos del plan de igualdad en <b>lectura fácil y con accesibilidad cognitiva</b> .	1. Documentos adaptados.	Responsable de Igualdad/RRHH	T3 2024	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 10 horas.

*[Handwritten signatures and initials at the top of the page]*

ÁREA 12: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

ÁREA 12: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO							
Descripción Objetivo General			Tener en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres en la salud laboral, para adaptar las medidas de prevención de riesgos laborales a las necesidades reales por razón de género.				
Núm.. Objetivos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable/s	Calendario	Recursos humanos, tiempo, presupuesto
1	<b>Introducir la perspectiva de género en las actuaciones de prevención de riesgos laborales.</b>	1.1	Adaptar los <b>equipos, herramientas, procedimientos de trabajo</b> a las características físicas en función de cada persona	1. Listado de equipos que cumplen los nuevos estándares de perspectiva de género.	Responsable de Igualdad/RRHH/Servicio propio de prevención	2T 2025	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 3 horas
		1.2	<b>Formar a las personas que componen el comité de seguridad y salud</b> en la entidad de forma que se garantice la adquisición de conocimientos en los temas relacionados con la igualdad, con el fin de transmitir estos conceptos al resto de la organización.	1. Formación realizada.	Responsable de Igualdad/RRHH/Servicio propio de prevención	2T 2025	Realización Interna/Externa Presupuesto: Cursos presenciales: 120 €/hora de formación Cursos on line: 20€/ persona y curso Tiempo: 4 horas /pax

REQUISITOS HUMANOS

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



**ÁREA 12: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Descripción Objetivo General		Tener en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres en la salud laboral, para adaptar las medidas de prevención de riesgos laborales a las necesidades reales por razón de género.					
Núm.. Objetivos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable/s	Calendario	Recursos humanos, tiempo, presupuesto
2	Recopilar datos desagregados por sexo que aporten información para definir una política de prevención que respete las necesidades y diferencias entre mujeres y hombres	2.1	Llevar a cabo un <b>estudio</b> que muestre si los puestos de trabajo que desempeñan hombres y mujeres en la empresa pueden repercutir en distintas enfermedades en función del sexo.	1. Estudio realizado	Responsable de Igualdad/RRHH/Servicio propio de prevención	T2 2024	Realización Interna/Externa Presupuesto: 30€/h Tiempo: 5 horas
		2.2	Contactar con el proveedor de seguros de salud para buscar una opción económica que cubra, a través de la retribución flexible, las <b>pruebas diagnósticas</b> necesarias.	1.Servicio incluido en Retribución Flexible.	Responsable de Igualdad/RRHH/Servicio propio de prevención	T3 2024	Realización Interna/Externa Presupuesto: 30€/h Tiempo: 5 horas
		2.3	Incorporar en la <b>encuesta de clima laboral</b> preguntas sobre los aspectos interseccionales, especialmente aquello que afecta a la salud de las mujeres, como la doble jornada, el riesgo de accidentabilidad en itinere en mujeres y aspectos exclusivos de salud de la mujer.	1.Clima laboral	Responsable de Igualdad/RRHH/Servicio propio de prevención	T4 2025 T4 2027	Realización Interna/Externa Presupuesto: 30€/h Tiempo: 5 horas

**ÁREA 12: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Descripción Objetivo General		Tener en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres en la salud laboral, para adaptar las medidas de prevención de riesgos laborales a las necesidades reales por razón de género.					
Núm.. Objetivos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable/s	Calendario	Recursos humanos, tiempo, presupuesto
3	Incorporar acciones que tengan en cuenta de manera prioritaria la protección de las situaciones de embarazo y lactancia.	3.1	Elaborar un <b>protocolo</b> completo que atienda a las recomendaciones técnicas de prevención de riesgos laborales en relación con las situaciones de protección de embarazo y período de lactancia, custodiado por el dpto. de RRHH, el cual se encargará de ponerlo a disposición de las personas que comuniquen encontrarse en dichas situaciones.	1. Protocolo elaborado. 2. N.º de veces que se entrega/personas que han comunicado dicha situación.	Responsable de Igualdad/RRHH/Servicio propio de prevención	T4 2025	Realización Interna/Externa Presupuesto: Coste (€) Servicio SPA Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 6 horas
		3.2	Se <b>informará y se difundirá la información</b> sobre los puestos de trabajo exentos de riesgo en situaciones de embarazo o periodo de lactancia, así como sobre las tareas o condiciones de trabajo que pueden suponer un riesgo a mujeres en función del estado en el cual se encuentren, embarazo o lactancia.	1. Fecha de la puesta a disposición de la información a la plantilla 2. Metodologías utilizadas	Responsable de Igualdad/RRHH/Servicio propio de prevención	T1 2025	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 5 horas










**ÁREA 12: SALUD LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

<b>Descripción Objetivo General</b>			Tener en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres en la salud laboral, para adaptar las medidas de prevención de riesgos laborales a las necesidades reales por razón de género.				
Núm.. Objetivos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable/s	Calendario	Recursos humanos, tiempo, presupuesto
4	Incorporar acciones que tengan en cuenta de manera prioritaria la protección de las situaciones de embarazo y lactancia.	4.1	Adaptación de la <b>uniformidad</b> para embarazadas y para la lactancia natural.	1. N.º de adaptaciones realizadas.	Responsable de Igualdad/RRHH/Servicio propio de prevención	T2 2024 y durante la vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h Tiempo: 2 horas
		4.2	Realizar una <b>evaluación inicial de los puestos de trabajo</b> , remarcando la perspectiva del riesgo del trabajo en la función reproductiva de las personas, el embarazo y la lactancia.	1. Documento con el registro de los datos. 2. Documento con acciones derivadas.	Responsable de Igualdad/RRHH/Servicio propio de prevención	T3 2024	Realización Interna/Externa Presupuesto: 30€/h Tiempo: 5 horas







ÁREA 13: VIOLENCIAS MACHISTAS

ÁREA 13: VIOLENCIAS MACHISTAS							
			Garantizar los derechos sociales/laborales de la trabajadora víctima de violencia de género. Contar con un plan de prevención y actuación contra cualquier tipo de violencia contra las mujeres, especialmente en el caso de mujeres víctimas de violencia de género.				
N.º Obj. específicos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
1	Elaborar procedimientos que permitan conocer las actuaciones a desempeñar en materia laboral en relación a las víctimas de violencia de género	1.1	Elaborar y difundir un <b>protocolo específico de prevención, detección y actuación, de violencia machista.</b>	1. Protocolo creado. 2. Casos denunciados por área.	Responsable de Igualdad/ Comisión de seguimiento	2T 2025	Realización Interna/Externa Presupuesto: 30€/h. Tiempo: 10 horas
		1.2	Nombrar a una <b>persona responsable</b> de los casos de violencia de género en la empresa que se encargue de activar el protocolo, asesorar y acompañar a la víctima si así lo solicitara y en el caso de no tener una persona de confianza	1. Persona responsable de VG	Responsable de Igualdad- Violencia Machista	2T 2025	Realización Interna/Externa Presupuesto: 30€/h. Tiempo: 1h



## ÁREA 13: VIOLENCIAS MACHISTAS

			Garantizar los derechos sociales/laborales de la trabajadora víctima de violencia de género. Contar con un plan de prevención y actuación contra cualquier tipo de violencia contra las mujeres, especialmente en el caso de mujeres víctimas de violencia de género.				
N.º Obj. específicos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
2	<b>Mejorar los derechos sociales/laborales de la trabajadora víctima de violencia de género.</b>	2.1	Abonar un <b>complemento</b> hasta alcanzar el 100% del salario en caso de incapacidad temporal siempre y cuando esta sea motivada por una situación física o psicológica derivada de la VM.	1.Complemento creado 2.Nº de personas y tiempo que se utiliza.	Responsable RRHH	2T 2024 y Durante la Vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: 1h
		2.2	<b>Flexibilidad total para la devolución del anticipo</b> descrito en el convenio de art.77.	1. Difusión de los derechos laborales de las mujeres de la plantilla en caso de ser víctimas de violencia machista.	Responsable de Igualdad / Responsable RRHH	2T 2024 y Durante la vigencia del plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: 1h

Recursos Humanos

**ÁREA 13: VIOLENCIAS MACHISTAS**

Garantizar los derechos sociales/laborales de la trabajadora víctima de violencia de género. Contar con un plan de prevención y actuación contra cualquier tipo de violencia contra las mujeres, especialmente en el caso de mujeres víctimas de violencia de género.

N.º Obj. específicos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
3	Garantizar que todo el personal recibe la información necesaria para concienciarse sobre la violencia de género.	3.1	Elaborar una <b>guía y una infografía, realizadas en lectura fácil</b> , en materia de violencia de género, práctica y visual, y difundirla a la plantilla a través del portal de intranet.	1. Guía elaborada 2. Fecha de puesta a disposición de la plantilla	Responsable de Igualdad-Violencia de Género	2T 2025	Realización Externa Presupuesto: 320€  Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: 30 horas
		3.2	Impartir formación destinada a sensibilizar sobre la prevención en <b>violencia machista</b> dirigida a toda la plantilla.	1. Curso de formación específica para mandos intermedios sobre Violencia machista y Salud en el entorno laboral.	Responsable de Igualdad/ Responsable de RRHH/ Comisión de seguimiento	2T 2024/Durante la vigencia del plan	Realización externa Presupuesto: Cursos presenciales: 120 €/hora de formación Cursos on line: 20€/ persona y curso Tiempo: 4 horas /pax



*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*

**ÁREA 13: VIOLENCIAS MACHISTAS**

Garantizar los derechos sociales/laborales de la trabajadora víctima de violencia de género. Contar con un plan de prevención y actuación contra cualquier tipo de violencia contra las mujeres, especialmente en el caso de mujeres víctimas de violencia de género.

N.º Obj. específicos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
4	Apoyar a través de acciones concretas la lucha contra la violencia de género.	4.1	Colaborar con asociaciones de mujeres víctimas de la violencia de género (colaboraciones para sponsorizar eventos u otras actividades, facilitar espacios, materiales, u otras formas en las que se pueda colaborar).	1. Listado de entidades/instituciones con las que se colabora. 2. Acciones realizadas con cada una de ellas.	Responsable de Igualdad / RRHH y Departamento Comunicación y Marketing	2T 2025 y Durante la vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: 2 horas
		4.2	Promover la contratación de mujeres víctimas de violencia de género a través del contacto con instituciones, asociaciones u otros organismos de atención.	1. Organizaciones con las que se contacta. 2. Contrataciones de mujeres víctimas de violencia de género realizadas.	Responsable de Igualdad-Violencia Machista/RRHH	3T 2025	Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: el necesario para llevar a cabo esta medida.

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures and initials at the top of the page]*

**ÁREA 13: VIOLENCIAS MACHISTAS**

Garantizar los derechos sociales/laborales de la trabajadora víctima de violencia de género. Contar con un plan de prevención y actuación contra cualquier tipo de violencia contra las mujeres, especialmente en el caso de mujeres víctimas de violencia de género.

N.º Obj. específicos	Objetivos específicos	N.º Acción	Acciones	Resultados / Indicadores	Responsable / s	Calendario	Recursos materiales
4	Apoyar a través de acciones concretas la lucha contra la violencia de género.	4.3	Asunción de certificados de violencia de género cuando un organismo competente lo acredite (IBDona, Servicios Sociales, Fundación Ires)	1. Nº certificados	Responsable de Igualdad-Violencia Machista / RRHH	2T 2025 y Durante la vigencia del Plan	Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: 2 horas
		4.4	Anticipo para la compra de libros de texto de hijos hasta los 22 años con total flexibilidad para su devolución	1. Difusión de los derechos laborales de las mujeres de la plantilla en caso de ser víctimas de violencia machista	Responsable de Igualdad-Violencia Machista/RRHH	3T 2025	Realización Interna Presupuesto: 30€/h. Tiempo: el necesario para llevar a cabo esta medida.

RECURSOS HUMANOS

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



### 10.1. SISTEMA DE SEGUIMIENTO E INFORME DE SEGUIMIENTO ANUAL

Una vez aprobada por las partes el Plan de Igualdad, la comisión de seguimiento, establecida por la comisión negociadora, efectuará la evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas previstas en el plan.

La Comisión se reunirá, al menos, **dos veces al año**, y todas las partes quedarán convocadas de manera automática de una reunión a otra; asimismo, de manera extraordinaria, la Comisión se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes, tras un preaviso realizado con antelación suficiente.

**El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad** deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

No obstante, **se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final**, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

En el caso que nos ocupa, se realizarán seguimientos de forma anual y una evaluación final. Así, las fechas propuestas para su realización son:

- o Año 2024: Mensualmente
- o Año 2025: Trimestral: enero, abril, julio y octubre.

- o Año 2026: enero y septiembre.
- o Año 2027: Trimestral: enero, abril, julio y octubre.
- o Año 2028: Enero.

Para llevar a cabo el sistema de seguimiento será necesario:

- **Designar un órgano de vigilancia**, con mención expresa de su composición y atribuciones.
- **Establecer un procedimiento para solventar discrepancias.**
- **Supervisar la implementación de cada medida** de forma individualizada, contando además con una ficha al respecto que aporte toda la información necesaria sobre cada medida, que será cumplimentada por la persona Responsable de la puesta en marcha de la medida y se hará llegar al órgano de control del Plan de Igualdad.
- **Revisar los indicadores de las medidas**, de forma que éstos puedan aportar la suficiente información en cuanto al seguimiento de las medidas, al grado de ejecución de cada una, al número de personas afectadas y que puedan indicar "la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados" y los cambios que realmente se están produciendo en la empresa.
- **Recopilar toda la documentación** e información probatoria a lo largo de todo el proceso de seguimiento.
- **Realizar un informe de seguimiento de manera anual**, con la información obtenida a través de las fichas y que recoja

el análisis y la valoración de la ejecución: que acciones se han implantado en su totalidad, cuáles se están ejecutando, cuáles se han debido posponer, la problemática que se está encontrando en la implantación, el grado de participación de las diferentes personas de la organización, etc. Estos informes deberán, además, **incorporar propuestas de modificación y de mejora**. Es decir, toda aquella información que permita un análisis continuado para visibilizar lo que se ha realizado, ver si el cumplimiento de las acciones es efectivo y si los objetivos previstos son realistas.

## 11. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

### 11.1. SISTEMA DE EVALUACIÓN E INFORME DE EVALUACIÓN FINAL

**La evaluación**, es una valoración objetiva de un Plan de Igualdad desde su concepción hasta los resultados obtenidos, es decir, es una valoración de todas las medidas que se han llevado a cabo, las desviaciones que se han precisado, sus resultados y su impacto, por lo que constituye un proceso también de cierre.

**El informe de evaluación** proporcionará información útil que pueda traducirse en medidas concretas aplicables en su siguiente Plan de Igualdad, ya que en definitiva, se trata de analizar críticamente todo el proceso de manera global, persiguiendo los siguientes objetivos:

Para llevar a cabo el sistema de **evaluación e informe y final** será necesario:

- **Recopilar de forma sistemática la información** y documentación realizada durante la implantación y que se habrá recopilado a través del sistema de seguimiento.
- Se contará con la **opinión de la plantilla, la dirección y las personas que hayan participado** en su diseño y seguimiento, para conocer la percepción que realizan del Plan de Igualdad. Para ello, se realizarán cuestionarios que permitan, de forma anónima, expresar cómo estas personas valoran el Plan en su totalidad.
- **Elaborar una propuesta de mejora** de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.
- **Redactar un informe** que contenga la información y valoración relativas a la evaluación del plan, incorporando los datos y análisis obtenidos de las diversas fuentes empleadas (fichas de seguimientos, informes de seguimientos, cuestionarios de evaluación cumplimentados por las comisiones y/o personas participantes en el proceso). Además, el informe de evaluación consta no solo de información cualitativa sino también de información cuantitativa, por lo que será la base del nuevo diagnóstico.





11.2. MIEMBROS COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La comisión negociadora, designa como miembros de la comisión de seguimiento, las siguientes personas:

**La Comisión está formada, en representación de la empresa:**

Nombre	Área	Cargo
Irene Vera Lirón	Recursos	Responsable de Adm. de Personal
Esther Bauzá	Recursos	Técnica Superior PRL
Inmaculada Cruz Quetglas	Recursos	Técnica Selección y Formación
María Del Mar López Martínez	Recursos	Responsable de RRHH
Marta Fernández Molist	Recursos	Técnica de PRL
Sergio Fernandez Torres	Recursos	Técnico de RRHH

**Y en representación de las personas trabajadoras del comité de empresa, por parte de U.G.T.:**

Nombre	Área	Cargo
Antonia Sagredo Sánchez	Social	Vocal del comité de empresa
Patricia Moñino Sánchez	Castellot	Vocal del comité de empresa
Sheila Pérez Mascaròs	Comercial	Vocal del comité de empresa
Antoni Figuerola Bennàsar	Recursos	Vocal del comité de empresa
Albert Sentís Homar	Comercial	Vocal del comité de empresa
Teresa Torres Andreu	Social	Vicepresidenta del comité de empresa

Recursos Humanos

## 12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

### 12.1. REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Tal y como indica el **artículo 9.2 del R.D. 901/2020**, el presente plan de igualdad **deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:**

- a) *Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.*
- b) *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.*
- c) *En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de ambas empresas.*
- d) *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.*
- e) *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.*

Asimismo, el apartado 3 del citado artículo 9 establece que cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

De esta forma, **la comisión de seguimiento nombrada** (especificada en el punto 11.2), al margen de las reuniones calendarizadas en el apartado 10.1, al respecto del sistema de seguimiento que será llevado a cabo, **se reunirá con carácter excepcional en el supuesto de que concurren alguna o algunas de las situaciones concretadas en este apartado.**

### 12.2. ÓRGANOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

#### **Adopción de Acuerdos.**

En caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de la misma, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al **VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)**, sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico, en este caso, el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB).





Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.
- La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de asesoramiento externo, que intervendrá con voz, pero sin voto.
- El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión,

# COIS

## Recursos Humanos



*[Handwritten signatures and initials at the top of the page]*

**ANEXO I: CALENDARIO DE ACCIONES**

	CRONOGRAMA																
	2024				2025				2026				2027				2028
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
ÁREA 1. Acción 1.1																	
ÁREA 1. Acción 1.2																	
ÁREA 1. Acción 1.3																	
ÁREA 1. Acción 1.4																	
ÁREA 1. Acción 1.5																	
ÁREA 1. Acción 1.6																	
ÁREA 1. Acción 2.1																	
ÁREA 1. Acción 2.2																	
ÁREA 1. Acción 3.1																	
ÁREA 1. Acción 3.2																	
ÁREA 1. Acción 3.3																	
ÁREA 1. Acción 3.4																	
ÁREA 1. Acción 4.1																	
ÁREA 1. Acción 4.2																	
ÁREA 1. Acción 4.3																	
ÁREA 1. Acción 4.4																	

Recursos Humanos

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



*[Handwritten signatures and initials at the top of the page]*

	CRONOGRAMA																
	2024				2025				2026				2027				2028
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
ÁREA 2. Acción 1.1																	
ÁREA 2. Acción 1.2																	
ÁREA 2. Acción 1.3																	
ÁREA 2. Acción 2.1																	
ÁREA 2. Acción 3.1																	
ÁREA 2. Acción 3.2																	
ÁREA 2. Acción 3.3																	

	CRONOGRAMA																
	2024				2025				2026				2027				2028
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
ÁREA 3. Acción 1.1																	
ÁREA 3. Acción 1.2																	

Recursos Humanos

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*









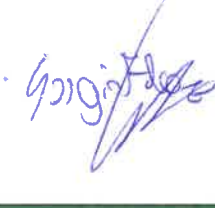


	CRONOGRAMA																
	2024				2025				2026				2027				2028
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
ÁREA 4. Acción 1.1																	
ÁREA 4. Acción 1.2																	
ÁREA 4. Acción 1.3																	
ÁREA 4. Acción 1.4																	
ÁREA 4. Acción 1.5																	
ÁREA 4. Acción 2.1																	
ÁREA 4. Acción 3.1																	
ÁREA 4. Acción 3.2																	
ÁREA 4. Acción 3.3																	
ÁREA 4. Acción 3.4																	
ÁREA 4. Acción 4.1																	
ÁREA 4. Acción 4.2																	
ÁREA 4. Acción 5.1																	
ÁREA 4. Acción 5.2																	

Recursos Humanos



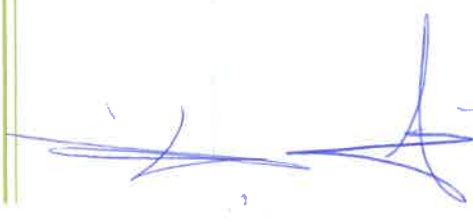


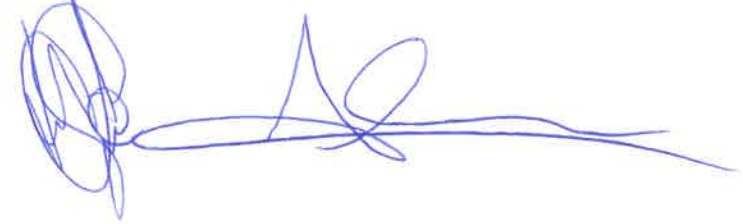




CRONOGRAMA																	
	2024				2025				2026				2027				2028
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
ÁREA 5. Acción 1.1																	
ÁREA 5. Acción 1.2																	
ÁREA 5. Acción 1.3																	
ÁREA 5. Acción 1.4																	
ÁREA 5. Acción 1.5																	
ÁREA 5. Acción 2.1																	

CRONOGRAMA																	
	2024				2025				2026				2027				2028
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
ÁREA 6. Acción 1.1																	
ÁREA 6. Acción 2.1																	
ÁREA 6. Acción 2.2																	
ÁREA 6. Acción 2.3																	
ÁREA 6. Acción 2.4																	
ÁREA 6. Acción 2.5																	
ÁREA 6. Acción 3.1																	
ÁREA 6. Acción 3.2																	
ÁREA 6. Acción 3.3																	
ÁREA 6. Acción 3.4																	
ÁREA 6. Acción 3.5																	
ÁREA 6. Acción 3.6																	
ÁREA 6. Acción 3.7																	

*[Handwritten signatures and initials at the top of the page]*

CRONOGRAMA																	
	2024				2025				2026				2027				2028
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
ÁREA 7. Acción 1.1																	
ÁREA 7. Acción 1.2																	
ÁREA 7. Acción 1.3																	
ÁREA 7. Acción 1.4																	
ÁREA 7. Acción 1.5																	
ÁREA 7. Acción 1.6																	
ÁREA 7. Acción 1.7																	
ÁREA 7. Acción 1.8																	

*[Large, faint watermark text: 'Recursos Humanos']*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



*[Handwritten signatures and notes at the top of the page]*

CRONOGRAMA																	
	2024				2025				2026				2027				2028
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
ÁREA 8. Acción 1.1																	
ÁREA 8. Acción 2.1																	
ÁREA 8. Acción 2.2																	
ÁREA 8. Acción 2.3																	
ÁREA 8. Acciones de la 3.1 a la 3.24																	
ÁREA 8. Acción 4.1																	
ÁREA 8. Acción 4.2																	

CRONOGRAMA																	
	2024				2025				2026				2027				2028
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
ÁREA 9. Acción 1.1																	
ÁREA 9. Acción 1.2																	
ÁREA 9. Acción 2.1																	
ÁREA 9. Acción 3.1																	
ÁREA 9. Acción 4.1																	

CRONOGRAMA																	
	2024				2025				2026				2027				2028
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
ÁREA 10. Acción 1.1																	
ÁREA 10. Acción 1.2																	

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*

ÁREA 10. Acción 2.1																		
ÁREA 10. Acción 3.1																		
ÁREA 10. Acción 3.2																		
ÁREA 10. Acción 4.1																		
ÁREA 10. Acción 4.2																		
ÁREA 10. Acción 4.3																		

CRONOGRAMA																		
	2024				2025				2026				2027				2028	
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	
ÁREA 11. Acción 1.1																		
ÁREA 11. Acción 2.1																		
ÁREA 11. Acción 3.1																		
ÁREA 11. Acción 3.2																		
ÁREA 11. Acción 3.3																		
ÁREA 11. Acción 3.4																		
ÁREA 11. Acción 3.5																		
ÁREA 11. Acción 4.1																		
ÁREA 11. Acción 4.2																		

CRONOGRAMA



*[Handwritten signatures and notes at the top of the page]*

	2024				2025				2026				2027				2028
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
ÁREA 12. Acción 1.1																	
ÁREA 12. Acción 1.2																	
ÁREA 12. Acción 2.1																	
ÁREA 12. Acción 2.2																	
ÁREA 12. Acción 2.3																	
ÁREA 12. Acción 3.1																	
ÁREA 12. Acción 3.2																	
ÁREA 12. Acción 4.1																	
ÁREA 12. Acción 4.2																	

**CRONOGRAMA**

	2024				2025				2026				2027				2028
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T
ÁREA 13. Acción 1.1																	
ÁREA 13. Acción 1.2																	
ÁREA 13. Acción 2.1																	
ÁREA 13. Acción 2.2																	
ÁREA 13. Acción 3.1																	
ÁREA 13. Acción 3.2																	
ÁREA 13. Acción 4.1																	
ÁREA 13. Acción 4.2																	

Recursos Humanos

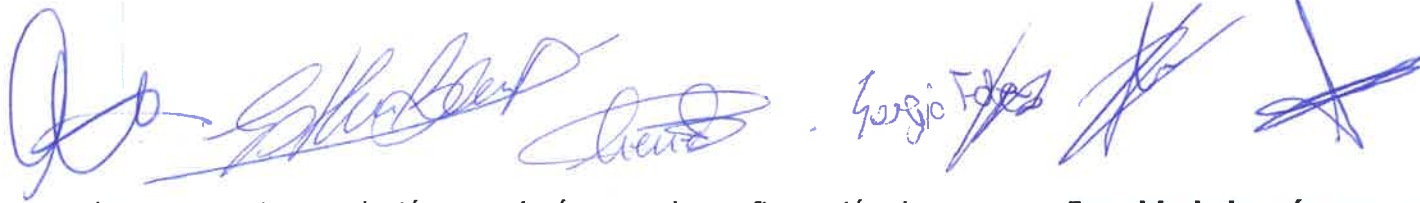
*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*



## ANEXO II: DEFINICIONES DE INTERÉS

- **Acción positiva** (art. 11 Ley Orgánica 3/2007): Para hacer efectivo el derecho constitucional de la Igualdad, los poderes públicos tienen que adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Estas medidas, que se tienen que aplicar mientras subsistan estas situaciones, tienen que ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- **Acoso sexual:** 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.
- **Acoso por razón de sexo:** 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. Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 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.
- **Agresión sexista:** agresión verbal, no verbal o física ejercida sobre una persona por motivos de género, orientación sexual o aspecto físico en relación a los estándares estéticos y/o expresión de género. Las agresiones sexistas pueden adoptar diferentes formas y diferente intensidad: agresiones sexuales, acoso sexual, cosificación de las mujeres y niñas y micro machismos.
- **Agresión sexual:** delito contemplado en el artículo 178 del código Penal como un atentado contra la libertad sexual de una persona, siempre que se utilice violencia o intimidación y no haya consentimiento.
- **Discriminación directa e indirecta:** Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la 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.
- **Discriminación indirecta por razón de sexo:** es 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, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
- **Discriminación por embarazo o maternidad** (art. 8 Ley Orgánica 3/2007): Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo.
- **Discriminación salarial:** brecha del principio de igualdad entre las personas en cuanto al salario recibido para la realización de un mismo trabajo. Las causas principales de la discriminación salarial hacia las mujeres son la menor valoración de los puestos de trabajo, la clasificación profesional

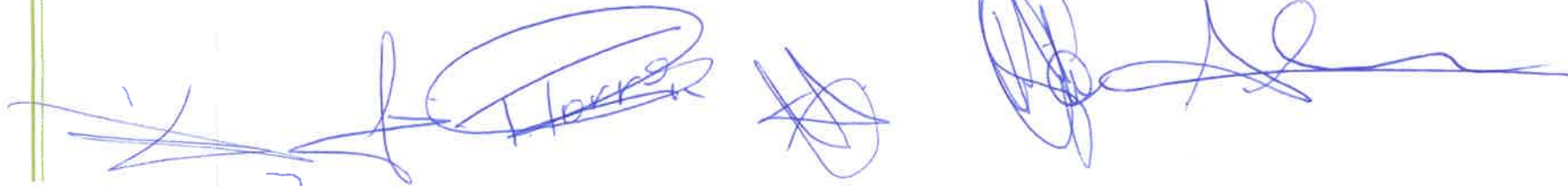




discriminatoria en relación con el género, y la configuración de los salarios y de los complementos.

- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral** (art.44.1 Ley Orgánica 3/2007): Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- **Escaleras rotas:** Desventaja que enfrentan las mujeres que, pese a formar parte del mercado laboral, carecen de redes de apoyo que impulsen su desarrollo profesional y, por tanto, su independencia financiera, siendo las más susceptibles a los cambios del mercado laboral.
- **Estereotipo de género:** conjunto de clichés, concepciones, opiniones o imágenes generalmente simplistas que uniforman las personas y adjudican características, capacidades y comportamientos determinados a las mujeres y a los hombres. Ejemplo: se dice que los hombres son valientes, decididos, desafiantes, dinámicos, racionales, francos, etc. y que las mujeres son sumisas, sensibles, pasivas, tiernas, pacientes, bondadosas, etc.
- **Expresión de género:** forma o expresión pública en la que expresamos nuestro género percibido a través de la vestimenta, el comportamiento (rol de género), los intereses y las afinidades.
- **Género:** Roles, conductas, actividades y atributos construidos socialmente que una cultura determinada considera apropiados para hombres y mujeres.

- **Igualdad de género:** condición de ser iguales hombres y mujeres en las posibilidades de desarrollo personal y en la capacidad de tomar decisiones, por lo cual los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y de hombres son igualmente considerados, valorados y favorecidos
- **Igualdad de trato y de oportunidades** en el acceso a la ocupación, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo (art .5 Ley Orgánica 3/2007) El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito de la ocupación privada y en la ocupación pública, se tiene que garantizar, en los términos que prevé la normativa aplicable, en el acceso a la ocupación, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y de la empresa, o en cualquier organización en la cual los miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por estas mismas.
- **Igualdad de remuneración** por trabajos de igual valor (art. 28 Estatuto de los trabajadores): Se entiende por Igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del colegio Luis Vives de pagar por la prestación de un trabajo del mismo valor la misma retribución, satisfecha directamente o indirectamente, y cualquier que sea la naturaleza de esta, salarial, o extra salarial, no se puede producir ninguna discriminación por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.



- **Indemnidad ante represalias** (art. 9 Ley Orgánica 3/2007): También se considera 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.
- **Muro de hormigón:** Metáfora que representa las prácticas de discriminación indirecta e impide a las mujeres transitar por los caminos establecidos en la "línea de mando" que las conducirá a los roles y posiciones de liderazgo, tratándose de una forma de segregación laboral.
- **Perspectiva de género:** toma en consideración las diferencias socioculturales entre las mujeres y los hombres en una actividad o ámbito para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas, consideradas como las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan desigualmente a mujeres y hombres. La perspectiva de género permite visualizar mujeres y hombres en su dimensión biológica, psicológica, histórica, social y cultural y encontrar líneas de actuación para la solución de desigualdades.
- **Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:** conjunto de estrategias destinadas a lograr la igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando los estereotipos, las actitudes y los obstáculos en cualquier ámbito.
- **Rol de género:** comportamiento que, en una sociedad concreta, se espera de una persona por razón de su sexo. Generalmente una persona asume los roles de género y construye su psicología, afectividad y autoestima alrededor de estos roles.
- **Segregación horizontal de la ocupación:** distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector de una actividad determinada. Generalmente, la segregación horizontal de la ocupación hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son en buena medida una prolongación de las actividades que hacen en el ámbito doméstico.
- **Segregación vertical de la ocupación:** distribución no uniforme de hombres y mujeres en niveles diferentes de ocupación. Generalmente, la segregación vertical de la ocupación hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo de menor responsabilidad.
- **Sexo:** conjunto de las diferencias físicas, biológicas y anatómicas que dividen los individuos de una especie en machos y hembras. Ejemplo: las características biológicas determinan que solo las mujeres paran y pueden amamantar sus hijos y/o hijas.
- **Sexismo:** comportamiento individual o colectivo que desprecia un sexo en virtud de su biología, perpetúa la dominación de los hombres y la subordinación de las mujeres.
- **Transversalidad** (mainstreaming): Integrar la perspectiva de género en el conjunto de políticas.



- o **Tubería rota:** Hace referencia a que, aunque las mujeres tienen una representación igual o mayor que los hombres en las primeras etapas de la carrera investigadora, esta proporción desciende a medida que sube el rango.
- o **Violencia de género:** como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de





poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas 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.

# tejis

Recursos Humanos

FIRMADO POR LA COMISIÓN DE IGUALDAD

**En representación de la empresa:**

Nombre: Irene Vera Lirón Cargo: Responsable de Adm. de Personal Firma: 	Nombre: María Del Mar López Martínez Cargo: Responsable de Recursos Humanos Firma: 
Nombre: Esther Bauzá Cargo: Técnica Superior PRL Firma: 	Nombre: Marta Fernández Molist Cargo: Técnica de PRL Firma: 
Nombre: Inmaculada Cruz Quetglas Cargo: Técnica Selección y Formación Firma: 	Nombre: Sergio Fernández Torres Cargo: Técnico en Recursos Humanos Firma: 

**En nombre y representación de los trabajadores y las trabajadoras:**

Nombre: Antonia Sagredo Sánchez Cargo: Vocal del Comité de Empresa, UGT. Firma: 	Nombre: Patricia Moñino Sánchez Cargo: Vocal del Comité de Empresa, UGT. Firma: 
Nombre: Sheila Pérez Mascarós Cargo: Vocal del Comité de Empresa, UGT. Firma: 	Nombre: Albert Sentís Homar Cargo: Vocal del Comité de Empresa, UGT. Firma: 
Nombre: Antoni Figuerola Bennàsar Cargo: Vocal del Comité de Empresa, UGT. Firma: 	Nombre: Teresa Torres Andreu Cargo: Vicepresidenta del Comité de Empresa, UGT. Firma: 

Recursos Humanos