



**PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA
TRABAJOS SALENSE, S.L.**

ÍNDICE

1	Introducción	3
2	Metodología de trabajo	4
3.	Partes que suscriben en el Plan de Igualdad	7
4	Ámbito de aplicación, vigencia del Plan de Igualdad y recursos.....	8
5	Información de la Empresa	9
6	Informe del diagnóstico	10
6.1	Estructura de sexos en la organización.....	10
6.2	Cultura empresarial	13
6.3	Procesos de selección y contratación.....	14
6.4	Promoción profesional.....	15
6.5	Formación	16
6.6	Condiciones de trabajo y política retributiva	17
6.7	Clasificación profesional	19
6.8	Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral	21
6.9	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	23
6.10	Salud laboral con perspectiva de género	23
6.11	Lenguaje y comunicación no sexista	24
6.12	Violencia de género	24
6.13	Infrarrepresentación femenina	25
7	Resultados de la Auditoría Retributiva	27
8	Objetivos del plan de igualdad	29
8.1	Objetivos generales	29
8.2	Objetivos específicos.....	30
9	Medidas de igualdad, prioridades y recursos.....	32
9.1	Según objetivos trazados.....	32
9.2	Calendario de actuaciones	56
10	Seguimiento y evaluación del plan de igualdad.....	57
11	Revisión, modificación del Plan de Igualdad y solución de discrepancias.	59

1 Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico de aplicación universal reconocido en textos internacionales sobre derechos humanos. El impulso para la realización de este Plan de Igualdad responde al compromiso de la Empresa con el respeto hacia la igualdad entre mujeres y hombres, como parte de su responsabilidad social.

El Plan de Igualdad es el máximo exponente de las políticas de igualdad en las empresas y cuyo objetivo es el de avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Se trata de un instrumento clave para integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones.

Dando respuesta a las obligaciones normativas para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tienen todas las empresas se han ido aprobando diferentes normativas a lo largo de los años que nos han llevado al objetivo actual: implementar el principio de igualdad en todos los ámbitos, convirtiéndolo en una obligación progresiva. Así pues, el marco normativo aplicable es el siguiente:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El proceso para el diseño y elaboración del Plan de Igualdad responde a las siguientes fases, otorgando a cada una de ellas el espacio, el tiempo y los recursos necesarios.

- **Primera fase. Puesta en marcha del proceso de elaboración del Plan de Igualdad:** comunicación y firma del compromiso adquirido por parte de la empresa a las personas trabajadoras y Representación Legal de las Personas Trabajadoras, si fuera el caso, y apertura de la negociación y constitución de la Comisión Negociadora.
- **Segunda fase. Elaboración del Diagnóstico:** recopilación y análisis de datos cuantitativos y cualitativos para conocer el grado de integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.
- **Tercera fase. Diseño, aprobación y registro del Plan de Igualdad:** definición de objetivos a cumplir, diseño de medidas a adoptar, establecimiento de indicadores de seguimiento y evaluación, calendario de aplicación, aprobación y registro del plan.
- **Cuarta fase. Implantación y seguimiento del Plan de Igualdad:** comprobación del grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas, análisis y valoración de los resultados obtenidos.
- **Quinta fase. Evaluación del Plan de Igualdad:** valoración del grado de consecución de los objetivos, resultados e impacto que ha tenido el Plan en la empresa.

2 Metodología de trabajo

Los documentos de trabajo que conforman las herramientas previas para entender la situación actual de la Empresa en el ámbito de igualdad de género, tales como la Valoración de Puestos de trabajo, la Auditoría Retributiva y el Diagnóstico previo al plan de igualdad, han permitido tener una visión clara de los apartados contemplados en el artículo 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, junto con otros apartados relevantes para la igualdad en la Empresa, que son los siguientes:

- a) Cultura empresarial
- b) Procesos de selección y contratación
- c) Promoción profesional
- d) Formación

- e) Condiciones de trabajo y retribuciones incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
- f) Clasificación profesional
- g) Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de vida personal, familiar y laboral
- h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- i) Infrarrepresentación femenina
- j) Salud laboral con perspectiva de género
- k) Lenguaje inclusivo
- l) Violencia de género

En base a las conclusiones extraídas, se definen cuáles son los objetivos de la Empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y se determina el período de validez del Plan de Igualdad.

Posteriormente, se elabora un paquete de medidas correctoras aplicables, para revertir aquellas situaciones en las que se detecten oportunidades de mejora para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en cada uno de los ámbitos donde apliquen.

Al planificar estas medidas, para cada una de ellas se tiene en cuenta:

- Qué objetivo satisface
- Cómo se ejecutará
- A quién va dirigida
- Quién es el responsable de su aplicación
- Cuando se desarrollará
- Qué recursos se necesitan
- Cómo se medirá su cumplimiento

Una vez que las medidas correctoras han quedado definidas, se establece un protocolo para poder comprobar su efectividad. Para ello, es necesario determinar cuáles serán los indicadores que nos permitirán saber si estas medidas son útiles para corregir aquellas situaciones dentro de la Empresa en las que es necesario avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Estos indicadores son coherentes con los objetivos del Plan, están ajustados a cada una de las materias o actuaciones que se pretende medir, tienen en cuenta factores tanto cuantitativos como cualitativos, son comparables en el tiempo y están siempre desagregados por razón de sexo.

Además de definir los indicadores pertinentes, se establece:

- Un órgano de vigilancia y control encargado de realizar el seguimiento, con mención expresa a su composición y atribuciones. En él participará la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT en adelante) y la representación legal de la Empresa, mediante representantes elegidos de manera paritaria.
- Un calendario de actuaciones relativas al seguimiento de las medidas, que se consignarán en el cronograma de actuaciones previsto.
- Un procedimiento de recopilación y sistematización de la información y documentación relativa a la implantación y seguimiento del plan.
- Un procedimiento para solucionar discrepancias que pudieran surgir durante el tiempo de vigencia del plan.
- Informes de seguimiento periódicos que incluyan análisis y valoración de la ejecución, así como propuestas de modificación o mejora. Estos informes servirán de base para la evaluación del plan.

Una vez definidos los protocolos de seguimiento y los grupos de personas que deben garantizar su funcionamiento, finalmente se determina el sistema de evaluación que permita analizar el desarrollo del Plan en su conjunto.

El procedimiento de evaluación que se define contempla los siguientes elementos:

- Designación del órgano o personas responsables de realizar la evaluación.
- Determinación de la fecha de realización de la evaluación, realizándose, al menos, una evaluación intermedia y otra final.
- Establecimiento de un procedimiento de recopilación y sistematización de la información y documentación relativa a la implantación y seguimiento del plan.
- Elaboración de los correspondientes informes de evaluación, que incluyan análisis y valoración de la información recopilada, con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución.

- Elaboración de una propuesta de reajuste o mejora de las acciones implantadas con el objetivo de consolidar y profundizar en la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la empresa.
- Confeccionados los procedimientos de evaluación y las personas responsables de darles cumplimiento, se procede a la aprobación del Plan de Igualdad por la Comisión Negociadora, conformada por miembros de ambas partes.

El resultado de las negociaciones se plasma en el presente documento de Plan de Igualdad, que contiene todos los acuerdos adoptados y está firmado por las partes negociadoras. Asimismo, se firma el acta de aprobación del Plan de Igualdad en la reunión de la comisión negociadora que ponga fin a las negociaciones y acuerde la aprobación del plan.

Finalmente, se registra el Plan de Igualdad aprobado por la Comisión Negociadora en el Registro de Planes de Igualdad (REGCON), tal como queda regulado en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias. Esta inscripción permite el acceso público al contenido del plan.

3. Partes que suscriben en el Plan de Igualdad

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que ha participado en la redacción del diagnóstico previo y del presente documento que configura el propio Plan, y que lo han suscrito y firmado, cuenta con la siguiente composición:

	Mujeres	Hombres	Total
Representación personas trabajadoras	2	1	3
Representación empresa	1	2	3
	3	3	6

En la empresa no se cuenta con representación unitaria de las personas trabajadoras, por ello se convocó a los sindicatos más representativos para proceder a la negociación del plan, en los términos del RD 901/2020.

Han representado a las personas trabajadoras:

- ✚ Mayte Feito Flórez, designada por el sindicato CC.OO.
- ✚ Emma Fernández Alonso, designada por el sindicato U.G.T.
- ✚ Ricardo Álvarez González, designado por el sindicato C.S.I.

Por su parte, han representado a la empresa:

- ✚ Juan José López Coya (Oficina Técnica)
- ✚ Rosana Martínez González (Departamento de RR.HH.)
- ✚ José Antonio González Menéndez (Administrador)

4 **Ámbito de aplicación, vigencia del Plan de Igualdad y recursos**

El Plan de Igualdad de TRABAJOS SALENSE S.L será **aplicable a todas las personas trabajadoras de la Empresa**, independientemente de la modalidad contractual que les vincule a la misma, así como a todas aquellas personas trabajadoras contratadas a través de una Empresa de Trabajo Temporal durante el período de prestación de servicios.

El Plan de Igualdad tiene una **vigencia de cuatro años** a contar desde el día de su aprobación a 20 de diciembre de 2024 a 19 de diciembre de 2028.

La auditoría retributiva tiene la misma vigencia del Plan de Igualdad.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad se realizará de forma periódica conforme se estipula para cada una de ellas, o, en su defecto, aplicará un seguimiento anual, una evaluación intermedia y otra final.

La empresa cuenta con domicilio social **en la Comunidad Autónoma de Asturias, concretamente en el municipio de Cornellana - Salas, siendo que su único centro de trabajo está situado en este municipio.**

Este Plan de Igualdad tiene un ámbito de empresa y sólo se aplica a una empresa.

El Plan se ha elaborado, negociado y acordado por unanimidad entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

La empresa ha destinado a personas del departamento de RRHH y de Administración para recopilar los datos cuantitativos y cualitativos.

Además, ha contado con la ayuda de una consultora externa que dirigió el proceso tanto de diagnóstico, como de elaboración del Plan, así como de la parte de registro salarial y auditoría retributiva. También ha contado con asesoramiento legal externo.

En todo momento se ha seguido la normativa existente que regula la forma y contenido de los planes de igualdad. El Ministerio de Igualdad pone a disposición diversas herramientas, cuya metodología se ha utilizado para la elaboración de los distintos documentos que forman parte las diferentes fases del Plan. Concretamente, la metodología de las herramientas de registro salarial para los cálculos de importes equiparados y de valoración de los puestos de trabajo, así como la Guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género y la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas.

5 Información de la Empresa

AÑO DE ANÁLISIS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: 2022	
DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	TRABAJOS SALENSE S.L.
CIF	B74008384
Domicilio social y de actividad	Calle Naves Casas del Puente, 12 - 33850, Cornellana-Salas (Asturias)
Forma jurídica	Sociedad Limitada
Año de constitución	2001

RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	Rosana Martínez González
Cargo	Responsable de igualdad
Correo	ROSANA@GRUPOSALENSE.COM

ACTIVIDAD	
CNAE	0240 (serv. apoyo a la silvicultura) y 8130 (Activ. de jardinería)
Sector de actividad	Servicios de explotación forestal y obra civil
Convenios colectivos	Construcción y obras públicas (Asturias) (33000295011979) Trabajos forestales y aserraderos de madera (Asturias) (33000935011978) Industria del metal (Asturias) (33000695011979) Jardinería (Estatal) (99002995011981)

DIMENSIÓN Y ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAL						
Personas trabajadoras a 01/01/2022	Mujeres	3	Hombres	44	Total	47
Personas trabajadoras a 31/12/2022	Mujeres	3	Hombres	44	Total	47
Total Personas trabajadoras analizadas: AÑO 2022	Mujeres	5	Hombres	56	Total	61
Centros de trabajo	1					

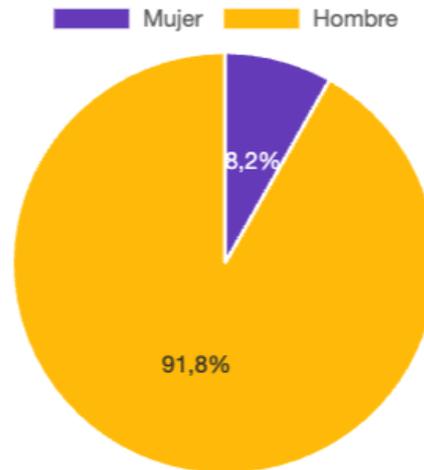
**número de personas distintas que han estado trabajando como mínimo un día en el periodo señalado.*

6 Informe del diagnóstico

En el presente apartado se exponen, dentro del marco de la igualdad entre mujeres y hombres, todos aquellos aspectos, situaciones y procesos más relevantes detectados durante la fase del diagnóstico del Plan de Igualdad. Se trata de un resumen del informe de diagnóstico de situación y los puntos a destacar son los siguientes:

6.1 Estructura de sexos en la organización

Durante 2022, la empresa ha contado con una plantilla total de 61 personas, de las cuales 5 mujeres y 56 hombres.



Las trabajadoras mujeres representan el 8.2% de la plantilla, circunstancia que pone de manifiesto la masculinización de la organización, siendo que la empresa despliega toda su actividad en el sector de servicios forestales y obra civil.

Franjas por edad								
Años	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% MUJER	% HOMBRE	DIST. MUJER	DIST. HOMBRE	DIST. TOTAL
De 16 a 25 años	0	3	3	0,0%	100,0%	0,0%	5,4%	4,9%
De 25 a 35 años	2	14	16	12,5%	87,5%	40,0%	25,0%	26,2%
De 35 a 45 años	3	19	22	13,6%	86,4%	60,0%	33,9%	36,1%
De 45 a 55 años	0	16	16	0,0%	100,0%	0,0%	28,6%	26,2%
Más de 55 años	0	4	4	0,0%	100,0%	0,0%	7,1%	6,6%
TOTAL	5	56	61	8,2%	91,8%	100,0%	100,0%	100,0%

La distribución por edad de la plantilla de TRABAJOS SALENSE muestra una representación masculina mayoritaria en todas las franjas de edad.

La plantilla se concentra en la franja de 35 a 45 años, conformada por 3 mujeres y 19 hombres.

Por lo general, los hombres están repartidos mayoritariamente en las franjas de 25 a 55 años, mientras que las mujeres se concentran en las franjas de 25 a 45 años.

Promedio de edad						
Años	MUJER	HOMBRE	TOTAL	PROMEDIO MUJER	PROMEDIO HOMBRE	PROMEDIO TOTAL
De 16 a 25 años	0	3	3	0,0	23,0	23,0
De 25 a 35 años	2	14	16	30,0	29,1	29,3
De 35 a 45 años	3	19	22	39,7	39,4	39,4
De 45 a 55 años	0	16	16	0,0	49,8	49,8
Más de 55 años	0	4	4	0,0	58,8	58,8
TOTAL	5	56	61	35,8	40,3	39,9

La edad promedio de las trabajadoras mujeres es ligeramente inferior a la de los trabajadores hombres; concretamente de 35.8 años las mujeres frente a 40.3 años en el caso de los hombres.

Por nivel de estudios, se constata que la mayoría del personal (36.1% del total en 2022) cuenta con un nivel de estudios equivalente al Graduado Escolar.

NIVEL DE ESTUDIOS REGLADOS								
	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% MUJER	% HOMBRE	DIST. MUJER	DIST. HOMBRE	DIST. TOTAL
Bachillerato/BUPE	0	2	2	0,0%	100,0%	0,0%	3,6%	3,3%
ESO	0	14	14	0,0%	100,0%	0,0%	25,0%	23,0%
F.P. I / C.F. Grado Medio	1	9	10	10,0%	90,0%	20,0%	16,1%	16,4%
F.P. II / C.F. Grado Superior	1	1	2	50,0%	50,0%	20,0%	1,8%	3,3%
Graduado escolar	0	22	22	0,0%	100,0%	0,0%	39,3%	36,1%
Licenciatura	3	3	6	50,0%	50,0%	60,0%	5,4%	9,8%
N/D	0	5	5	0,0%	100,0%	0,0%	8,9%	8,2%
TOTAL	5	56	61	8,2%	91,8%	100,0%	100,0%	100,0%

La representación femenina es especialmente notable en Licenciatura, indicando una tendencia a la feminización en los niveles de educación más altos.

En términos de antigüedad, se observa que el 45.9% de las personas trabajadoras en 2022 cuentan con más de 5 años de antigüedad en la empresa. Los intervalos de mayor antigüedad tienen un peso superior entre las trabajadoras mujeres, donde el 60% cuenta con más de 5 años de antigüedad, frente al 44,7% de los trabajadores hombres.

Antigüedad								
Años	MUJER	HOMBRE	TOTAL	% MUJER	% HOMBRE	DIST. MUJER	DIST. HOMBRE	DIST. TOTAL
De 0 a 1 año	2	13	15	13,3%	86,7%	40,0%	23,2%	24,6%
De 1 a 2 años	0	5	5	0,0%	100,0%	0,0%	8,9%	8,2%
De 2 a 3 años	0	6	6	0,0%	100,0%	0,0%	10,7%	9,8%
De 3 a 5 años	0	7	7	0,0%	100,0%	0,0%	12,5%	11,5%
De 5 a 10 años	1	17	18	5,6%	94,4%	20,0%	30,4%	29,5%
Más de 10 años	2	8	10	20,0%	80,0%	40,0%	14,3%	16,4%
TOTAL	5	56	61	8,2%	91,8%	100,0%	100,0%	100,0%

Por otro lado, un 24.6% cuentan con menos de un año de antigüedad en la compañía.

6.2 Cultura empresarial

La cultura empresarial o corporativa hace referencia a todos los valores, creencias, acciones, pensamientos, metas o normas que se quiere transmitir desde dirección hasta la plantilla. La cultura empresarial define la personalidad de una organización, así como su ideario.

La voluntad de la Empresa de facilitar e implementar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a todos los niveles debe estar bien integrada en el sistema de valores de la organización, con el objetivo de que la toma de decisiones organizativas, estratégicas y comunicativas cuenten siempre con una perspectiva de género.

TRABAJOS SALENSE S.L. es una empresa especializada en la realización de proyectos y prestación de servicios, abarcando tanto el sector público como el privado. Sus actividades incluyen trabajos forestales, prevención de incendios, y una amplia variedad de proyectos de obra civil e infraestructuras.

Entre los servicios que ofrece podemos encontrar, en el ámbito de los trabajos forestales, la ejecución de repoblaciones, desbroces, cortafuegos, podas, quemas controladas, abonados o tratamientos fitosanitarios, entre otros. En el ámbito de obra civil, lleva a cabo depósitos de agua contra incendios, abrevaderos, mantenimiento de carreteras o pasarelas de madera, por citar algunos

TRABAJOS SALENSE tiene como objetivo primordial, y meta permanente, el dar satisfacción a las necesidades que tienen sus clientes, mediante el suministro de obras y servicios, respetando el Medioambiente y cumpliendo estrictamente los requisitos de Seguridad y Salud Laboral aplicables.

Para ello han querido avalar este compromiso mediante la implantación de un sistema integrado de gestión mediante la certificación en las normas ISO-9001, ISO-14001, e ISO 45001.

Como resultado de las encuestas realizadas en la fase de diagnóstico de situación, se ha podido constatar que la directiva se muestra sensibilizada y comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la empresa, y que la Plantilla considera que ésta se configura como un elemento relevante en la compañía, y que la misma está comprometida con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

6.3 Procesos de selección y contratación

El proceso de selección de personal debe tener como objetivo identificar las candidaturas idóneas para un puesto de trabajo con el fin de incorporar la persona más adecuada para cada función, garantizando que no existan sesgos por motivo de género.

Para obtener una perspectiva global acerca de la metodología de la organización a la hora de integrar a nuevas personas trabajadoras en su estructura, se han analizado los canales de comunicación de las ofertas, las personas participantes en los procesos y las nuevas incorporaciones, siempre desagregadas por sexo.

La empresa recurre a las Oficinas del Sistema Nacional de Empleo y a redes como “linkedin” para ofertar sus demandas de empleo, así como también recurre a sus propios empleados y empleadas para que hagan difusión entre sus conocidos de la necesidad de cubrir un puesto concreto.

La solicitud de la persona candidata pasará a manos del equipo de Recursos Humanos, que se encargará de seleccionar a la persona más apta para el puesto de trabajo en función de su idoneidad, según experiencia y formación, para cubrir sus funciones asignadas.

El equipo de Recursos Humanos, junto con la persona responsable del Área en cuestión, valorarán la idoneidad de los Candidatos/as y realizarán una posterior entrevista de los/las que cumplan los requisitos solicitados.

Las personas trabajadoras de la empresa consideran que la selección de personal se realiza de manera paritaria y objetiva, sin que se favorezca más a un sexo que al otro.

A lo largo del ejercicio 2022 se han incorporado un total de 11 personas a la Empresa (1 mujer y 10 hombres, desestimando las 3 personas con conversión a contrato indefinido), manteniendo así la masculinización de la organización.

5 trabajadores hombre se han incorporado al puesto de trabajo PEÓN/A ESPECIALISTA Construcción, siendo así uno de los puestos con más personal y representado completamente por trabajadores hombre.

En el puesto de AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A forestal se ha incorporado 1 mujer, manteniendo la feminización ya presente.

Para el mismo ejercicio se han producido 14 extinciones de contrato, de las cuales 2 han afectado al sexo femenino y 12 al masculino. El 21.4% de las extinciones han sido para el puesto de trabajo PEÓN/A ESPECIALISTA Construcción. Así mismo, en el puesto de AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A Forestal se ha visto afectada 1 trabajadora mujer.

Todas las personas trabajadoras que han prestado servicios a través de empresas de ETT al menos 1 día durante el ejercicio han sido en la posición de PEÓN/A Forestal, con un total de 8 trabajadores hombre y ninguna mujer, todos ellos a jornada completa. La opción de emplear vía ETT es muy residual en atención al número de días contratados, pues en todos los casos se contrata de 1 a 7 días como máximo y en las mismas fechas a todos ellos, siempre como consecuencia de una necesidad de atender un incremento puntual de trabajo.

Podemos concluir, en atención a los datos cuantitativos y cualitativos aportados que no existen factores determinantes a lo hora de proceder a incorporar personas trabajadoras en la empresa y que, si bien se tiende a imitar tendencias sociales en cuanto a la asignación de roles en los puestos ocupados por hombres y mujeres, esto no es una iniciativa voluntaria por parte de la empresa, sino que obedece únicamente a la dinámica del mercado laboral.

6.4 Promoción profesional

El proceso de promoción de personal debe tener como objetivo la transición de aquellas personas trabajadoras que cumplan ciertos criterios hacia puestos de trabajo con mayor responsabilidad, siempre y cuando cumplan una serie de requisitos y garantizando que no existan sesgos por motivo de género.

Para obtener una perspectiva global acerca de la metodología de la organización a la hora de promocionar a las personas trabajadoras dentro de su estructura, se tendrán en cuenta el número de procesos de promoción profesional llevados a cabo en los ejercicios pertinentes, sus participantes y las candidaturas seleccionadas, siempre desagregadas por sexo.

Cabe mencionar que la promoción de las personas trabajadoras en la Empresa está condicionada por su propia dimensión y donde las cadenas de mando son también reducidas.

A lo largo del período 2022-2023 se han promocionado a 1 mujer y 2 hombres.

En todas las promociones solamente se contaba con trabajadores o trabajadoras en cada uno de los puestos promocionables.

Teniendo en cuenta que la presencia femenina en la Empresa es muy reducida, la incidencia de las promociones no se presenta desbalanceada por sexos, sino que “favorece” en mayor medida al colectivo femenino.

A lo largo del período 2022-2023 se han promocionado a 1 mujer y 2 hombres. Si bien en número absolutos encontramos más representación masculina, a tenor del peso de las mujeres sobre el total de la organización podemos inferir que 1 de cada 5 mujeres han sido promocionadas (20%), frente a un 3,6% de los hombres.

Como conclusión de las opiniones vertidas mediante la participación en las encuestas enviadas, podemos concluir que el personal de dirección de la Empresa se muestra claramente comprometido con la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Por su parte, la plantilla de TRABAJOS SALENSE considera masivamente que existe igualdad de oportunidades en la carrera profesional de mujeres y hombres dentro de la Empresa. Tampoco se considera que existan impedimentos en la promoción de personas que cuentan con jornadas reducidas como medida de conciliación, ni en la promoción a posiciones directivas o de responsabilidad en función de si la persona es hombre o mujer.

6.5 Formación

Las formaciones al personal deben servir para ampliar las capacidades de las personas trabajadoras dentro de la organización, ya sea en ámbitos específicos o generalistas. Estas pueden estar abiertas a un público menor o mayor, dependiendo de sus características y de a quién va dirigida. Es importante que no existan sesgos por motivo de género.

Para obtener una perspectiva global acerca de la metodología de la organización a la hora de facilitar el acceso de las personas trabajadoras a las formaciones llevadas a cabo dentro del marco de la Empresa (internas o externas), se han analizado el número de procesos y sesiones formativas que han tenido lugar durante los ejercicios pertinentes, las horas empleadas y el número de personas asistentes, siempre desagregadas por sexo.

En el período 2022-2023 la Empresa ha impartido formación de 8 temáticas diferentes, relacionadas tanto con seguridad y salud general, como específica para algunas de las funciones de sus puestos de trabajo.

Un total de 24 trabajadores hombres y 1 trabajadora mujer han asistido a procesos formativos en 2022 y 2023.

Durante ambos ejercicios es evidente que la formación en la empresa y para ambos sexos ha sido al 100% en materia de prevención de riesgos laborales y el 100% de la misma ha sido dentro del horario laboral.

Ello es fruto de la actividad de la empresa y su empeño en cumplir con uno de sus objetivos primordiales, el de reducir al mínimo la siniestralidad laboral, es por ello que al ser los hombres los que desempeñan en mayor medida puestos de operarios y técnicos son ellos los que mayor formación han recibido en proporción a las mujeres.

En conclusión, los criterios utilizados por la empresa a la hora de programar sus formaciones vienen únicamente determinados por las necesidades concretas de los puestos que se ocupan, no teniendo incidencia alguna el sexo de la persona trabajadora.

Así lo perciben también las personas trabajadoras, que en sus respuestas a la encuesta enviada manifiestan que la formación es accesible a todas las personas de la organización, independientemente de su sexo.

6.6 Condiciones de trabajo y política retributiva

Las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, definen el escenario en el cual las personas trabajadoras de la empresa desempeñan sus funciones dentro de la misma, así como las retribuciones dinerarias asignadas a la realización de dichas funciones.

En este apartado se tendrán en cuenta, únicamente, las conclusiones extraídas en el documento de diagnóstico del Plan de Igualdad.

En sede de condiciones de trabajo podemos destacar que la contratación temporal es muy residual, representando únicamente el 6.6% del total de plantilla en 2022, de las cuales 1 mujer y 3 hombres. A esto debemos añadir que el 98.4% de la plantilla está contratada a jornada completa, el 100% de las mujeres y 98.2% de los hombres.

Todas las personas trabajadoras de la Empresa trabajan con jornada partida y sin sujeción a turnos de trabajo.

En el apartado 7 se profundiza en los resultados de la Auditoría retributiva que incluye los resultados del registro salarial y la valoración de los puestos de trabajo.

A TRABAJOS SALENSE le resultan de aplicación 4 Convenios Colectivos, que recogen los conceptos y retribuciones mínimas de obligado cumplimiento en su articulado:

- Construcción y Obras Públicas (Asturias), ref. 33000295011979 → principalmente en capítulo V. Retribuciones (artículos 20 a 30), y otros como capítulo VI. Compensaciones, absorciones y condiciones más beneficiosas, capítulo VIII. Disposiciones varias, así como en las tablas salariales anexas.
- Trabajos forestales y Aserraderos de madera (Asturias), ref. 33000935011978 → principalmente en capítulo III, así como en las tablas salariales que configuran su anexo II.
- Industria de Metal (Asturias), ref. 33000695011979 → artículos 22 a 32, así como en las tablas salariales anexas correspondientes.
- Jardinería (Estatal), ref. 99002995011981 → capítulo Sexto, artículos 27º a 35º, así como en las tablas salariales anexas.

Adicionalmente la empresa cuenta con conceptos retributivos propios, como “Mejora Voluntaria”, “Ad Personam”, “Incentivos”, “Plus Polivalencia” o “Plus Responsabilidad”, que mejoran las condiciones mínimas marcadas por convenio, y que se establecen en base a las funciones realizadas y/o responsabilidades asumidas.

La estructura retributiva en la Empresa está conformada eminentemente por Salario Base (63.2% de las retribuciones totales), seguida de Complementos Salariales (34.6% de las retribuciones totales). De manera muy residual, encontramos conceptos extrasalariales, que se circunscriben de manera muy mayoritaria al concepto Plus Mixto

Extrasalarial, percibido por perfiles diversos del ámbito de la Construcción, como Peón/a, Oficial 1ª y 2ª de Oficio, Encargado/a de Obra o Titulado/a medio/a, donde encontramos exclusivamente a trabajadores hombres.

6.7 Clasificación profesional

La estructura organizativa de la empresa y la metodología empleada para agrupar y clasificar a las personas trabajadoras es determinante para el correcto desempeño de las funciones necesarias dentro del marco de trabajo de la Empresa. Por diversas razones (culturales, sociales, geográficas, circunstanciales...) es posible que algunos de estos grupos o subgrupos estén feminizados o masculinizados.

Para obtener una radiografía completa sobre la clasificación profesional de la organización se tiene en cuenta el análisis realizado durante la valoración de puestos de trabajo, el puntaje obtenido para los puestos de trabajo más relevantes y la distribución por unidades organizativas específicas en la Empresa, siempre desagregado por sexos.

Existe poca presencia de trabajadoras mujeres en la Empresa, todo ello relacionado con los sectores de actividad en los que opera, donde el mercado laboral sigue siendo, aun hoy, eminentemente masculino.

Las trabajadoras mujeres se concentran en 2 categorías: TITULADO/A MEDIO/A forestal y AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A forestal.

A nivel comparativo encontramos en el ejercicio 2022:

Ingenieros/as Técnicos/as	2 mujeres	2 hombres
Aparejador/a	1 mujer	0 hombres
Topógrafo/a	0 mujeres	1 hombre
Encargado/a de obra	0 mujeres	1 hombre
Personal operarios/as	0 mujeres	52 hombres
Auxiliar Advo/a	2 mujeres	0 hombres

Para la valoración de los puestos de trabajo se ha utilizado la metodología establecida por la herramienta del Ministerio de Igualdad y se han cumplido con los requisitos formales exigidos en el artículo 28.1 del Estatuto de los trabajadores y se han basado en los factores de valoración, criterios y principios establecidos en el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

La valoración promedio de todos los puestos de trabajo de la Empresa es de 165.1 puntos.

Puesto de trabajo	MUJER	HOMBRE	TOTAL
APAREJADOR/A forestal	303,3	0,0	303,3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A forestal	147,9	0,0	147,9
ENCARGADO/A DE OBRA construcción	0,0	286,8	286,8
INGENIERO/A TÉCNICO/A construcción	0,0	440,7	440,7
INGENIERO/A TÉCNICO/A forestal	314,5	0,0	314,5
OFICIAL/A1º FORESTAL	0,0	161,8	161,8
OFICIAL/A1º MECANICO metal	0,0	161,8	161,8
OFICIAL/A1º construcción	0,0	161,8	161,8
OFICIAL/A2º FORESTAL	0,0	147,8	147,8
OFICIAL/A2º MECANICO metal	0,0	147,8	147,8
OFICIAL/A2º construcción	0,0	147,8	147,8
OFICIAL/A3º MECANICO metal	0,0	117,1	117,1
PEÓN/A ESPECIALISTA construcción	0,0	103,1	103,1
PEÓN/A ESPECIALISTA forestal	0,0	103,1	103,1
PEÓN/A ESPECIALISTA jardinería	0,0	103,1	103,1
PEÓN/A construcción	0,0	96,9	96,9
TOPÓGRAFO/A construcción	0,0	376,6	376,6
TOTAL	245,6	157,9	165,1

Las trabajadoras mujeres tienden a ocupar posiciones con una valoración superior, como es el caso de Aparejador/a Forestal o Ingeniero/a Técnico/a Forestal, motivo por el cual su valoración promedio alcanza los 245,6 puntos.

Por el contrario, los trabajadores hombre tienen mayoritariamente presencia en posiciones del ámbito de la Construcción, como Oficial/a 1ª y 2ª o Peón/a Especialista, con valoraciones inferiores, motivo por el cual la valoración masculina se queda en 157,9 puntos.

6.8 Ejercicio corresponsable de los derechos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Es vital que todos los mecanismos de conciliación laboral y familiar que ofrece la organización a las personas trabajadoras sean funcionales y estén debidamente informados y al alcance de todos/as, con el fin de que se distribuya la carga doméstica y familiar del modo más paritario posible y no recaiga sobre mujeres u hombres de forma desigual.

Para determinar si la Empresa cuenta con mecanismos de conciliación laboral y familiar suficientes, se han tenido en cuenta las herramientas existentes a disposición de las personas trabajadoras y accesibilidad de la información necesaria para acceder a ellas.

La Empresa cumple de manera estricta con todas las medidas de conciliación laboral y familiar contempladas en el Real Decreto Ley 5/2023, que introduce cambios en los permisos laborales, como consecuencia de la transposición de la Directiva de la UE 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores.

Lo hacen bajo los preceptos recogidos en el artículo 4.2 del Estatuto de los trabajadores, que obliga a la organización a que ninguna persona trabajadora pueda ser discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleadas, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

Entre las medidas que se integran bajo este paraguas podemos encontrar opciones diversas:

- Permisos de nacimiento
- Excedencias laborales
- Posibilidad de reducción de jornada, etc.

En la empresa no se trabaja en régimen de trabajo a distancia, como ya se ha adelantado, las características de la actividad de la empresa no lo hacen viable.

En la empresa el recurso a medidas de conciliación es muy reducida por parte de los hombres e inexistente por parte de las trabajadoras.

Durante el ejercicio 2022, 2 trabajadores hombre han hecho uso de las medidas de conciliación establecidas por permiso de nacimiento de hijos/as.

Al margen de estos 2 trabajadores, durante dicho ejercicio ninguna persona trabajadora a optado por ninguna medida de conciliación familiar.

La empresa no cuenta actualmente con una guía para facilitar a la plantilla en materia de prerrogativas normativas en materia de conciliación. Si bien, por su escasa dimensión, la empresa ofrece información a las personas trabajadoras de una forma directa, sería muy positivo disponer de una herramienta, guía que se pueda publicitar entre la plantilla a fin de que conozcan las diferentes prerrogativas de conciliación familiar y corresponsabilidad

Las medidas de conciliación laboral y familiar se rigen en la empresa por la normativa laboral aplicable.

Por otra parte sí que tiende a facilitar el ejercicio corresponsable a la conciliación; en este sentido, las políticas de conciliación de la empresa se caracterizan por facilitar su ejercicio en momentos eventuales y concretos de necesidad por parte de las personas trabajadoras.

Cuando esta necesidad es trasladada por las personas trabajadoras, desde la empresa, siempre que sea posible y no se vea afectado el trabajo en equipo, ofrece al personal flexibilizar su jornada laboral, permitiendo distribuir las horas de trabajo para compaginar su actividad profesional con su situación personal por causas justificadas. En esta línea se ha posibilitado:

- Realizar un horario flexible de entrada y/o salida.
- Concentrar más número de horas en un determinado día o período concreto y así acumular horas de libre disposición para cubrir sus necesidades personales y familiares.
- Reducir el tiempo de la comida y adelantar la hora de salida.

6.9 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Según la Organización Internacional del Trabajo, la creciente proporción de mujeres entre la fuerza de trabajo plantea una serie de cuestiones acerca del acoso sexual y el acoso por razón de sexo; es por ello que hay que incorporar la perspectiva de género en la prevención si pretendemos conocer los riesgos a los que están expuestas las mujeres para poder establecer medidas de control específicas.

En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prescribe que las organizaciones deben promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y al mismo tiempo, arbitrar procedimientos específicos para prevenir y para dar curso a las denuncias o reclamaciones que puedan formular las personas que hayan sido objeto.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad TRABAJOS SALENSE ha negociado y aprobado en diciembre de 2024 una nueva versión de Protocolo para la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

En la entidad no se ha registrado ningún caso ni denuncia en materia de acoso sexual o por razón de sexo.

6.10 Salud laboral con perspectiva de género

Desde la empresa se prioriza enormemente la protección de la salud para todas las personas trabajadora, fundamentalmente invirtiendo en su formación.

En sede de accidentes de trabajo un total de 10 personas trabajadoras ha tenido algún proceso durante el periodo analizado, de las cuales 0 mujeres y 10 hombres. Desde un punto de vista vertical, un 17.8% de los hombres han registrado alguna situación de AT durante 2022.

Por lo que respecta a la salud laboral con perspectiva de género, ya hemos visto que la empresa realiza un gran esfuerzo en materia de protección de la salud y minimización de la siniestralidad laboral, que en 2022 solamente ha afectado a trabajadores masculinos. Además, se hace un especial énfasis en la formación a la plantilla haciendo visibles los riesgos que puedan darse en materia de acoso laboral, sexual y por razón

de sexo y se informa adecuadamente en materia de adaptación de puestos de trabajo en las situaciones de maternidad y lactancia.

Actualmente se está en proceso de elaboración, junto con el servicio de prevención ajeno, de la evaluación de riesgos psicosociales.

6.11 Lenguaje y comunicación no sexista

Garantizar un uso inclusivo, no discriminatorio y respetuoso del lenguaje, promoviendo una cultura organizacional que refleje la igualdad de género y el respeto por la diversidad. Este punto se fundamenta en el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que establece la obligación de utilizar un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones institucionales y públicas.

Si bien es cierto que en la organización se vela por utilizar en todas sus áreas un lenguaje inclusivo y no sexista, no se cuenta con una guía o protocolo en la materia que sirva de orientación.

6.12 Violencia de género

Garantizar la protección de las víctimas y el cumplimiento de las leyes vigentes, promoviendo la prevención, detección y erradicación de la violencia de género en todos los niveles de la organización o comunidad. Este apartado responde a las obligaciones legales establecidas en normativas como la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que exige a las entidades adoptar medidas para prevenir y abordar la violencia de género.

Asimismo, se apoya en la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que establece la necesidad de incorporar políticas de igualdad que también aborden este tipo de violencia.

En caso de darse esta circunstancia se aplicarían las disposiciones normativas vigentes, incluido el convenio de aplicación. No existe en la empresa ningún protocolo

ni guía en materia de las prerrogativas a favor de las mujeres víctimas de violencia de género.

No se tiene constancia en la empresa de ninguna mujer contratada que sea o haya sido víctima de violencia de género.

6.13 Infrarrepresentación femenina

La configuración de la plantilla puede no ser paritaria aun sin existir ninguna discriminación por razón de género en los procesos de selección y contratación, de promoción o similares. Las sobrerrepresentaciones masculinas o femeninas en determinadas unidades organizativas de la Empresa pueden deberse a causas externas y, por tanto, fuera del alcance de la entidad.

En este apartado se analiza la distribución de la plantilla segregada por sexo, analizando los distintos niveles de jerarquía y responsabilidad. Se indicará la representación femenina en la Comisión Negociadora y los demás Órganos y Comités presentes en la organización. Solo así podremos determinar si la organización puede emprender acciones para equilibrar la distribución por razón de género en aquellos sectores que presenten una infrarrepresentación femenina.

Como hemos podido ver anteriormente, en el análisis por categorías, existe una presencia reducida de trabajadoras mujeres en la Empresa, todo ello relacionado con el sector de actividad en el que opera, donde el mercado laboral sigue siendo, aún hoy, eminentemente masculino.

La Empresa se rige por una serie de criterios a la hora de asignar a las personas a un determinado grupo profesional:

- Nivel de estudios
- Experiencia
- Aptitudes concretas para el puesto
- Contenido funcional del puesto

Por lo general, las categorías profesionales de la Empresa cuentan con una mayoría de personal masculino, pero se trata de una situación que se replica en la mayoría de las

empresas del sector, donde el mercado laboral ofrece muy pocos perfiles operativos femeninos.

El 100% de las empleadas mujeres se concentran en la actividad forestal, donde contamos con:

- 1 aparejadora
- 2 ingenieras técnicas
- 2 auxiliares administrativas

Las posiciones masculinas están distribuidas en todos los ámbitos de actividad de la empresa ocupando puestos de encargado/a de obra en construcción, puestos técnicos y de forma mayoritaria operarios (oficiales y peones).

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad puede considerarse equilibrada: compuesta, la parte social por 2 mujeres y 1 hombre, y la parte de la empresa, por 1 mujer y 2 hombres.

7 Resultados de la Auditoría Retributiva

Para la consecución de la Auditoría Retributiva se han seguido las siguientes pautas y metodologías.

Se ha realizado el registro de salarial con metodología de la Herramienta del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad, por lo que se cumple con lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del RD 902/2020.

Se ha verificado que los conceptos retributivos incluidos en el Registro Retributivo son los que figuran en el convenio o convenios colectivos de aplicación.

Se han calculado el promedio y la mediana de las cantidades realmente percibidas y equiparadas en concepto de salario base, de cada uno de los complementos salariales y de cada una de las percepciones extrasalariales, por sexo y grupo según la clasificación profesional aplicable a la Empresa, así como por puestos de igual valor.

Se justifica la diferencia retributiva del art. 6 del RD 902/2020, si la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de las personas trabajadoras de un sexo es superior a las de otro en más de un 25% detallando en qué conceptos se producen estas diferencias (salario base, cada uno de los conceptos salariales y cada una de las percepciones extrasalariales).

Se ha realizado la Valoración de los Puestos de Trabajo con metodología de la herramienta propuesta por el Ministerio de Igualdad, garantizando el cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 4 y 8 del RD 902/2020

Durante el ejercicio 2022, la empresa TRABAJOS SALENSE S.L. presenta una **diferencia retributiva global media**, en términos de perspectiva de género y retribuciones totales equiparadas, **del 13,43%, que cae a un 4,72% de mediana**.

Esta circunstancia se explica porque las categorías con valoración superior y/o mayores responsabilidades asociadas, por lo tanto con retribuciones superiores, como son Titulado/a Medio/a construcción u Oficial/a 1ª de Oficio (construcción o metal), entre otras, son ocupadas por trabajadores hombre. El colectivo masculino realiza de manera claramente mayoritaria funciones relacionadas con la construcción, ámbito donde no encontramos a ninguna trabajadora mujer, percibiendo por lo tanto conceptos retributivos específicos como Plus Asistencia,

Plus Conservación y Mant. o Plus asistencia, que incrementan los importes retributivos totales.

En el **análisis por Valoración de puesto de trabajo**, se observa que la agrupación que integra a un mayor número de personas empleadas es la de 100 a 200 puntos, con 2 mujeres y 51 hombres, que representan el 86,9% de la plantilla total.

En este caso se observa una diferencia retributiva media del 23,89% en el total de retribuciones, explicada porque las mujeres ocupan puestos de trabajo ubicados en la banda baja del intervalo, como es el de Auxiliar Administrativo/a forestal. En cambio, los hombres ocupan otros puestos como Oficial/a 1ª y 2ª de Oficio construcción, forestal o metal, entre otros, que perciben complementos específicos que incrementan sus importes retributivos totales, como son Plus Asistencia o Plus Responsabilidad.

En el apartado de Salario Base se observa una diferencia retributiva media del 22,58% en la franja de 300 a 400 puntos, debida a que el empleado hombre ocupa un puesto de Topógrafo/a construcción, con retribución superior al de las trabajadoras mujer de este intervalo, ubicadas en el ámbito forestal con funciones de Ingeniero/a Técnico/a forestal.

En el apartado de Complementos Salariales se observa una diferencia media del 38,98% en la franja de 100 a 200 puntos, explicada porque la mayoría de los empleados hombre de esta agrupación ocupan el puesto de Oficial 1ª construcción, habiendo percibido conceptos específicos como Complemento, Plus asistencia y, en algunos casos, Plus polivalencia.

En el resto de los rangos y agrupaciones, no se observan brechas en las medias de ninguna agrupación de conceptos retributivos, ni en términos de sus retribuciones totales equiparadas.

Consecuentemente, puede concluirse que las diferencias retributivas entre mujeres y hombres responden a diferencias funcionales, de responsabilidad y/o de ámbito de actividad, y en ningún caso traen causa en situaciones de discriminación por razón de sexo.

Las medidas de mejora específicas del área retributiva vendrán incluidas con el resto de medidas acordadas en el apartado 8.

8 Objetivos del plan de igualdad

Tras repasar los resultados obtenidos a lo largo del informe del diagnóstico previo al plan de igualdad y la auditoría retributiva y habiendo localizado las áreas susceptibles de mejora, se procederá, en función de los apartados previamente establecidos, a definir los objetivos, generales y específicos, para implementar una igualdad efectiva entre mujeres y hombres durante el período delimitado por el presente plan de igualdad.

8.1 Objetivos generales

A continuación, enumeramos una serie de objetivos generales de igualdad hacia los que debe avanzar toda organización, independientemente de su situación actual:

- Garantizar la igualdad de trato de mujeres y hombres que formen parte de la plantilla de la Empresa, integrando la perspectiva de género de forma transversal en la misma a través de la cultura empresarial, la comunicación y la sensibilización.
- Promover y asegurar la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección, formación y promoción, estableciendo criterios objetivos que impidan limitaciones por consecuencias indirectas de sesgos por género.
- Afianzar las condiciones de la política retributiva desde una perspectiva de género, aplicando los principios de igualdad y garantizando la no discriminación por razón de género.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a través de políticas igualitarias y el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- Difundir información y sensibilizar en materia de prevención del acoso sexual o por razón de género.
- Garantizar la igualdad representativa de distintos órganos de la Compañía.

8.2 Objetivos específicos

A continuación, enumeramos los objetivos específicos divididos en dos apartados: aquellos que se desprendan del diagnóstico previo al plan de igualdad y aquellos que se desprendan de la auditoría retributiva.

Los objetivos que se presentan a continuación definen la situación óptima para aquellas áreas susceptibles de mejora, y, posteriormente, se establecen una o varias medidas correctoras para cada objetivo, que permitan la consecución de dicha situación óptima en lo referente a igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Área - Cultura empresarial

Transparencia e información constante en materia de igualdad para que todas las personas trabajadoras conozcan y compartan los principios, herramientas y acciones concretas que se llevan a cabo en la empresa, así como los agentes internos encargados de llevarlas a cabo.

Área – Lenguaje inclusivo

Velar por que todas las comunicaciones observen un lenguaje inclusivo, que deberá aplicarse a todos los ámbitos comunicativos de la empresa, interno y externo.

Área - Procesos de selección y contratación

Seguir velando por seleccionar y contratar a las personas trabajadoras en base a criterios objetivos y neutros, libres de prejuicios y sesgos de género, procurando una distribución equilibrada entre mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo.

Área - Procesos de promoción

Velar por procesos de promoción interna con perspectiva de género, teniendo en cuenta la distribución equilibrada entre mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo

Área - Formación

Velar por una formación equilibrada tanto en sesiones como en contenidos entre mujeres y hombres, dando especial protagonismo a la formación en materias de igualdad y prevención de las violencias sexuales.

Área - Retribuciones

Garantizar el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

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

Dar a conocer a la plantilla todas las herramientas a su alcance para poder conciliar su vida laboral con la familiar, incidiendo en la corresponsabilidad de los cuidados entre mujeres y hombres.

Área – Infrarrepresentación femenina

Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

Área - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Seguir velando por la prevención, la transparencia y publicación de todas las opciones de actuación frente a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Área - Prevención del acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género.

Garantizar la protección de las personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+ frente a la violencia y acoso contra las mismas.

Área - Salud laboral con perspectiva de género

Velar por una permanente perspectiva de género en materia de prevención de riesgos laborales, haciendo hincapié en las situaciones de maternidad y lactancia y en los riesgos psicosociales

Área – Violencia de Género

Velar por un entorno laboral seguro y respetuoso con las personas trabajadoras que sufren violencia de género y promover el conocimiento de las prerrogativas legales que las amparan y de las mejoras que pueda aplicar la empresa.

9 Medidas de igualdad, prioridades y recursos

A continuación, enumeramos las medidas correctoras que la Empresa deberá aplicar con la finalidad de alcanzar los objetivos específicos previamente definidos.

Las medidas correctoras quedarán delimitadas en función de su área. Todas ellas incluirán una descripción de las deficiencias detectadas a corregir, el nivel de prioridad (alta/media), un cronograma, las personas responsables de llevarlas a cabo y las dotaciones necesarias, los indicadores que se emplearán para efectuar el seguimiento y los mecanismos de evaluación correspondientes.

Se establece inicialmente un seguimiento anual de las medidas acordadas, revisable de manera temporal o permanente durante la vigencia del Plan en el caso de que la Comisión de seguimiento así lo acuerde.

9.1 Según objetivos trazados

Veremos ahora, área por área las medidas concretas acordadas y desarrolladas.

Área - Cultura empresarial

1ª- Difundir el Plan de Igualdad en la empresa

Descripción

Difundir la existencia del Plan de Igualdad dentro de la compañía e informar de las personas que integran la Comisión de Seguimiento.

Objetivo

Dar a conocer dicho documento y las vías para acceder a él, propiciando el conocimiento de los principios que inspiran a la empresa en materia de igualdad.

Acciones

- ✚ Redactar un documento informando del plan de igualdad, sus objetivos y su proceso de elaboración
- ✚ Publicar/facilitar el documento junto con el plan de igualdad
- ✚ Creación de una herramienta de control interno de comunicaciones a la plantilla, en la que figuren las comunicaciones realizadas, fecha de las mismas y vías de acceso.

Nivel de prioridad	Alta
Dirigido a	Las personas trabajadoras
Participantes	Departamento de RR.HH/Dirección
Responsable	Departamento de RR.HH/Dirección
Ejecutor	Departamento de RR.HH/Dirección
Recursos económicos	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realizará internamente.
Recursos materiales	No se requieren.

Cronograma

Fecha inicio: 01/01/2025
Fecha fin: 31/03/2025

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Indicadores de seguimiento:

Verificación:

- ✚ Número de personas que han accedido al plan de igualdad. (objetivo del 100% de la plantilla), desagregando por sexo.

Área - Cultura empresarial

2ª Informar a la plantilla de los resultados del seguimiento del plan de igualdad

Descripción

Después de cada reunión anual de seguimiento del plan de igualdad se procederá a informar a la plantilla de los resultados de la misma.

Objetivo

Mantener informada a la plantilla de los avances en las medidas contempladas en el plan y su nivel de impacto.

Acciones

- ✚ Redacción y difusión a las personas trabajadoras de un documento que, de forma rápida y visual informe sobre la consecución de cada una de las medidas a implementar y de los objetivos que se persiguen.
- ✚ Inclusión de la difusión en la herramienta de control interno de comunicaciones a la plantilla

Nivel de prioridad	Media
Dirigido a	Las personas trabajadoras
Participantes	Departamento de RR.HH/Dirección
Responsable	Departamento de RR.HH/Dirección
Ejecutor	Departamento de RR.HH/Dirección
Recursos económicos	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realizará internamente.
Recursos materiales	No se requieren.

Cronograma

Fecha inicio:	1er trimestre de 2026
Fecha fin:	Periodicidad anual hasta el fin de vigencia del plan de igualdad

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Indicadores de seguimiento:

Verificación:

- ✚ Realización efectiva del comunicado.
- ✚ Número de personas que han sido informadas/accedido a la misma, desagregando por sexo.

Área – Cultura empresarial

3ª- Comunicación al personal de nuevo ingreso de la existencia del plan y del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, orientación e identidad sexual o expresión de género y Guía de derechos laborales de las víctimas de violencia de género

Descripción

Difundir la existencia de estos textos a las nuevas incorporaciones y las vías de acceso a los mismos.

Objetivo

Dar a conocer dichos documentos y las vías para acceder a ellos, propiciando el conocimiento de los principios que inspiran a la empresa en materia de igualdad.

Acciones

- ✚ Redacción de cláusulas informativas para incluir en todos los contratos laborales

Nivel de prioridad	Alta
Dirigido a	Las personas trabajadoras
Participantes	Departamento de RR.HH/Dirección
Responsable	Departamento de RR.HH/Dirección
Ejecutor	Departamento de RR.HH/Dirección
Recursos económicos	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realizará internamente.
Recursos materiales	No se requieren.

Cronograma

Fecha inicio:	1er Trimestre de 2025.
Fecha fin:	Durante toda la vigencia del plan

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Indicadores de seguimiento:

Verificación:

- ✚ Número de contratos realizados por año natural desagregando por sexo.

Área – Lenguaje inclusivo

4ª- Revisión permanente del lenguaje y las imágenes empleadas en las comunicaciones internas y externas

Descripción

Revisar el lenguaje y las imágenes utilizadas en los documentos y comunicaciones, tanto de uso interno como externo, por tal de eliminar, en el caso de que exista, el sexismo y, a la vez, promover un lenguaje neutro y no discriminatorio (comunicaciones internas/ externas, página web)

Objetivo

Velar por unas comunicaciones con lenguaje inclusivo y que evite perpetuar sesgos de género.

Nivel de prioridad	Alta
Dirigido a	Personas trabajadoras/cliente/proveedores
Participantes	Departamento de RR.HH/Dirección
Responsable	Departamento de RR.HH/Dirección
Ejecutor	Departamento de RR.HH/Dirección
Recursos económicos	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realizará internamente.
Recursos materiales	No se requieren.

Cronograma

Fecha inicio:	3er Trimestre 2025
Fecha fin:	Durante toda la vigencia del plan de igualdad

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Indicadores de seguimiento:

Verificación:

- ✚ Número de imágenes y comunicaciones revisadas
- ✚ Número de imágenes y comunicaciones objeto de subsanación.

Área – Procesos de selección y contratación

5ª- Estandarizar y revisar las ofertas de empleo con perspectiva inclusiva

Descripción

Revisar que las ofertas de empleo contengan un mismo esquema de requerimientos y requisitos de los puestos a cubrir utilizando criterios de selección y valoración neutros que prevengan la perpetuación de sesgos de género.

Objetivo

Asegurar que todos los procesos de selección y contratación se lleven a cabo con perspectiva de género.

Acciones:

- ✚ Revisar los modelos de ofertas actuales en las ofertas de empleo y en las nuevas que se creen incluir criterios neutros, evitando alusiones a competencias sesgadas, por ejemplo, “fuerza física, “amplia disponibilidad”
- ✚ Incluir en las ofertas de empleo la clara determinación de la empresa a contemplar la diversidad y la igualdad de todas las personas en todos sus procesos de selección.

Nivel de prioridad	Alta
Dirigido a	Personas que opten a procesos de selección
Participantes	Departamento de RR.HH/Dirección
Responsable	Departamento de RR.HH/Dirección
Ejecutor	Departamento de RR.HH/Dirección
Recursos económicos	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realizará internamente.
Recursos materiales	No se requieren.

Cronograma

Fecha inicio:	3er Trimestre de 2025
Fecha fin:	Durante la vigencia del plan

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Indicadores de seguimiento:

Verificación:

- ✚ Número de ofertas de empleo revisadas.
- ✚ Número de ofertas de empleo creadas.
- ✚ Número de ofertas publicadas por año natural.
- ✚ Número de incorporaciones por año natural, desagregadas por sexo y por puesto de trabajo en la empresa.

Área – Procesos de selección y contratación

6ª- Velar por unos procesos de selección que promuevan, en igualdad de condiciones de idoneidad, una presencia equilibrada de ambos sexos en todos los puestos de trabajo.

Descripción

Fomentar una búsqueda e incorporación activa de candidatas femeninas a puestos masculinizados.

Objetivo

Conseguir una plantilla equilibrada entre mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo.

Nivel de prioridad	Alta
Dirigido a	Personas que opten a procesos de selección
Participantes	Departamento de RR.HH/Dirección
Responsable	Departamento de RR.HH/Dirección
Ejecutor	Departamento de RR.HH/Dirección
Recursos económicos	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realizará internamente.
Recursos materiales	No se requieren.

Cronograma

Fecha inicio:	1er trimestre de 2025
Fecha fin:	Durante toda la vigencia del plan

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Indicadores de seguimiento:

Verificación:

- ✚ Número de ingresos por año natural desagregadas por sexo y puesto de trabajo.
- ✚ Comparativa anual del número de personas, diferenciando por sexo, que ocupan cada puesto de trabajo.

Área – Procesos de promoción

7ª- Garantizar la presencia del sexo menos representado en las candidaturas, fomentando, en igualdad de condiciones de idoneidad, la representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo.

Descripción

Velar porque los procesos de promoción permitan a las mujeres optar por puestos masculinizados, siempre en igualdad de condiciones de idoneidad basadas en criterios objetivos (conocimientos, experiencia, capacidades funcionales requeridas)

Objetivo

Conseguir una plantilla equilibrada entre mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo.

Nivel de prioridad	Alta
Dirigido a	Personas que opten a procesos de promoción
Participantes	Departamento de RR.HH/Dirección
Responsable	Departamento de RR.HH/Dirección
Ejecutor	Departamento de RR.HH/Dirección
Recursos económicos	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realizará internamente.
Recursos materiales	No se requieren.

Cronograma

Fecha inicio:	1er trimestre de 2025
Fecha fin:	Durante toda la vigencia del plan

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Indicadores de seguimiento:

Verificación:

- ✚ Número de promociones por año natural desagregadas por sexo y puestos de trabajo (de origen y al que se opta por promoción)
- ✚ Comparativa anual del número de personas, diferenciando por sexo, que ocupan cada puesto de trabajo.

Área – Formación

8º- Formación en políticas de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral

Descripción

Realización de cursos específicos que capaciten a las personas con cargos directivos y mandos intermedios para abordar políticas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres.

Objetivo

Formar en igualdad y permitir a las personas con cargos directivos y mandos intermedios poder trasladar las políticas y filosofías empresariales en materia de igualdad a toda la plantilla

Acciones

- ✚ Incluir en la programación anual de formación la temática de igualdad entre mujeres y hombres

Nivel de prioridad	Alta
Dirigido a	A las personas con cargos directivos y mandos intermedios
Participantes	Las personas con cargos directivos y mandos intermedios
Responsable	Departamento de RR.HH/Dirección
Ejecutor	Departamento de RR.HH/Dirección
Recursos económicos	Entre un 10% y un 25% de la bolsa anual para la formación continua (FUNDAE)
Recursos materiales	No se requieren.

Cronograma

Fecha inicio:	1er trimestre 2025
Fecha fin:	Durante toda la vigencia del plan para aquellas personas que no la hayan realizado de inicio

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Indicadores de seguimiento:

Verificación:

- ✚ Número de acciones formativas realizadas por ejercicio natural desagregado por sexos y puesto de trabajo.
- ✚ Número de horas totales de formación, desagregadas por sexo y puesto de trabajo.

Área – Formación

9º- Formar a las personas que formando parte de la empresa participen en la comisión instructora del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Descripción

Impartir formación específica para prevenir y gestionar las denuncias en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo

Brindar las bases del conocimiento necesarias para el desempeño de sus funciones específicas dentro de la comisión instructora

Acciones

- ✚ Programación de acciones formativas.

Nivel de prioridad	Alta
Dirigido a	Miembros de la empresa que formen parte de la comisión instructora para casos de acoso sexual y por razón de sexo..
Participantes	Departamento de RR.HH/Dirección
Responsable	Departamento de RR.HH/Dirección
Ejecutor	Departamento de RR.HH/Dirección
Recursos económicos	Formarán parte de la partida incluida en la medida 8ª.
Recursos materiales	No se requieren.

Cronograma

Fecha inicio:	1er trimestre 2025
Fecha fin:	Durante toda la vigencia del plan para aquellas personas que no la hayan realizado de inicio

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Indicadores de seguimiento:

Verificación:

- ✚ Número de acciones formativas realizadas por ejercicio natural desagregado por sexos y puesto de trabajo.
- ✚ Número de horas totales de formación, desagregadas por sexo.

Área – Formación

10º- Formación en prevención de las violencias sexuales en el ámbito laboral

Descripción

Realización de un curso inicial para el personal activo al inicio del plan y de forma anual para el personal de nuevo ingreso.

Objetivo

Incidir en la prevención de conductas de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral

Acciones

- ✚ Programación inicial y de forma anual de acciones formativas. Se impartirá un curso por persona trabajadora una única vez

Nivel de prioridad	Alta
Dirigido a	Personas trabajadoras
Participantes	Departamento de RR.HH/Dirección.
Responsable	Departamento de RR.HH/Dirección
Ejecutor	Departamento de RR.HH/Dirección
Recursos económicos	Formarán parte de la partida incluida en la medida 8ª.
Recursos materiales	No se requieren.

Cronograma

Fecha inicio:	1er trimestre 2025 para la plantilla actual
Fecha fin:	Durante toda la vigencia del plan para las nuevas incorporaciones

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Indicadores de seguimiento:

Verificación:

- ✚ Número de cursos realizados por año natural desagregando por sexo.

Área – Formación

11º- Realizar las acciones formativas en materias de igualdad, preferentemente, en horario laboral.

Descripción

Promover y priorizar, en la medida de lo posible, aquellas formas de impartir la formación contemplada en las medidas 8 a 10, que propicien su impartición dentro del horario laboral, de no ser posible, el tiempo dedicado a las mismas será computado como horario de trabajo efectivo y no computarán a los efectos del permiso retribuido de formación vinculada a la actividad de la empresa contemplado en el artículo 23.3 del Estatuto de los trabajadores.

Objetivo

Facilitar el acceso a la formación compatible con la conciliación familiar.

Nivel de prioridad	Alta
Dirigido a	Personas trabajadoras
Participantes	Departamento de RR.HH/Dirección.
Responsable	Departamento de RR.HH/Dirección
Ejecutor	Departamento de RR.HH/Dirección
Recursos económicos	No es necesaria una dotación presupuestaria.
Recursos materiales	No se requieren.

Cronograma

Fecha inicio:	1er trimestre 2025
Fecha fin:	Durante toda la vigencia del plan

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Indicadores de seguimiento:

Verificación:

- ✚ Número total de horas dedicadas a acciones formativas en materia de igualdad por año natural, desagregando por sexo, puesto de trabajo y por la naturaleza de las mismas en función de su realización dentro o fuera del horario laboral.

Área – Formación

12º- Ampliación a toda la empresa del convenio más favorable, dentro de los aplicados en la empresa, en materia de formación continua profesional para el empleo.

Descripción

Actualmente en la empresa se aplican 4 convenios sectoriales diferentes, mediante esta medida la empresa velará, en materia de formación continua profesional para el empleo de las personas trabajadoras, por la aplicación a toda la plantilla del convenio cuyas condiciones resulten más favorables en cada momento.

Se velará por que la formación sea dentro de la jornada laboral.

Objetivo

Facilitar el acceso a la formación para todas las personas trabajadores y compatible con la conciliación familiar.

Nivel de prioridad	Alta
Dirigido a	Personas trabajadoras
Participantes	Departamento de RR.HH/Dirección.
Responsable	Departamento de RR.HH/Dirección
Ejecutor	Departamento de RR.HH/Dirección
Recursos económicos	No es necesaria una dotación presupuestaria.
Recursos materiales	No se requieren.

Cronograma

Fecha inicio:	01/01/2025
Fecha fin:	Durante toda la vigencia del plan

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Indicadores de seguimiento:

Verificación:

- ✚ Número total de horas dedicadas a acciones formativas para el empleo, desagregando por sexo, puesto de trabajo y por la naturaleza de las mismas en función de su realización dentro o fuera del horario laboral.

Área – Retribuciones

13° - Velar por unas definiciones de los conceptos retributivos para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.

Descripción

Revisar los conceptos retributivos, salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.

Objetivo

Garantizar el principio de igualdad retributiva

Nivel de prioridad	Alta
Dirigido a	Personas trabajadoras
Participantes	Departamento de RR.HH/Dirección.
Responsable	Departamento de RR.HH/Dirección
Ejecutor	Departamento de RR.HH/Dirección
Recursos económicos	No es necesaria una dotación presupuestaria.
Recursos materiales	No se requieren.

Cronograma

Fecha inicio:	3er trimestre 2025
Fecha fin:	Durante toda la vigencia del plan

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Indicadores de seguimiento:

Verificación:

- ✚ Número de complementos revisados
- ✚ Número de complementos redefinidos y número de mujeres y hombres que los perciben.

Área – Retribuciones

14º - Realizar un registro salarial anualmente

Descripción

Realizar anualmente un registro retributivo en el que se incluirá la perspectiva de las valoraciones de puestos realizada para el informe de la Auditoría Retributiva. Todo ello en los términos del RD 902/2020.

Objetivo

Garantizar el principio de igualdad retributiva

Nivel de prioridad	Alta
Participantes	Departamento de RR.HH/Dirección.
Responsable	Departamento de RR.HH/Dirección
Ejecutor	Departamento de RR.HH/Dirección
Recursos económicos	No es necesaria una dotación presupuestaria.
Recursos materiales	No se requieren.

Cronograma

Fecha inicio:	2º trimestre 2025
Fecha fin:	Durante toda la vigencia del plan y de forma anual

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Indicadores de seguimiento:

Verificación:

- ✚ Realización del informe del registro salarial con carácter anual

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

15ª- Difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla

Descripción

Realización y difusión a la plantilla de una guía/gráfico con las principales medidas aplicables en la empresa, incluyendo las derivadas de la normativa laboral aplicable y las medidas de flexibilización que actualmente se aplican desde la empresa.

Objetivo

Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad.

Acciones

- ✚ Diseño de una guía/gráfico de medidas de conciliación más relevantes (reducciones de jornada por motivos familiares, permisos, entre otras)
- ✚ Difusión de esta a las personas trabajadoras.
- ✚ Adaptación de la guía a las novedades legislativas que puedan sucederse.

Nivel de prioridad	Alta
Dirigido a	Las personas trabajadoras
Participantes	Departamento de RR.HH/Dirección
Responsable	Departamento de RR.HH/Dirección
Ejecutor	Departamento de RR.HH/Dirección
Recursos económicos	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realizará internamente.
Recursos materiales	No se requieren.

Cronograma

Fecha inicio:	2º trimestre de 2025
Fecha fin:	Durante la vigencia del plan

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Indicadores de seguimiento:

Verificación:

- ✚ Confección de la guía
- ✚ Control del número de personas informadas desagregando por sexo
- ✚ Comparativa por ejercicio natural del número de personas que se han acogido a alguna medida de conciliación desagregando por sexo y puesto de trabajo.

Área – Infrarrepresentación femenina

16ª- Fomentar la búsqueda activa en universidades y centros formativos especializados para la selección de candidaturas

Descripción

Buscar la colaboración con centros de formación especializados para la selección de candidaturas

Objetivo

Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las categorías de la empresa, en especial en aquellas más masculinizadas.

Nivel de prioridad	Media
Dirigido a	Las personas candidatas
Participantes	Departamento de RR.HH/Dirección
Responsable	Departamento de RR.HH/Dirección
Ejecutor	Departamento de RR.HH/Dirección
Recursos económicos	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realizará internamente.
Recursos materiales	No se requieren.

Cronograma

Fecha inicio:	3er trimestre 2026
Fecha fin:	Durante la vigencia del plan

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Indicadores de seguimiento:

Verificación:

- ✚ Número de colaboraciones con centros dedicados a la formación especializada.
- ✚ Número de personas incorporadas por sexo y puesto de trabajo fruto de estas colaboraciones

Área – Acoso sexual y por razón de sexo.

17ª- Programar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el protocolo

Descripción

Informar a la plantilla de forma periódica de la existencia del protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo

Promover la cultura de la prevención y el conocimiento de los procedimientos de actuación que tienen a su alcance para denunciar situaciones de acoso.

Nivel de prioridad	Alta
Dirigido a	Las personas trabajadoras
Participantes	Departamento de RR.HH/Dirección
Responsable	Departamento de RR.HH/Dirección
Ejecutor	Departamento de RR.HH/Dirección
Recursos económicos	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realizará internamente.
Recursos materiales	No se requieren.

Cronograma

Fecha inicio:	Primera difusión enero de 2025
Fecha fin:	Segunda difusión 1er trimestre de 2027

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Indicadores de seguimiento:

Verificación:

-  Realización efectiva de las comunicaciones
-  Número de denuncias por año natural gestionadas.
-  Número de expedientes cerrados por año natural con evidencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Área – Acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género

18ª- Realización de un protocolo frente al acoso de las personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+ con especial incidencia en materia de mujeres trans.

Descripción

Mientras los convenios colectivos no se pronuncien sobre la materia y dispongan otra cosa, la empresa procederá a realizar y difundir un protocolo específico para hacer una labor de sensibilización y que contendrá un procedimiento para gestionar las posibles denuncias por acoso que se cursen por ser las víctimas personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+

Objetivo

Promover la cultura de la prevención y el conocimiento de los procedimientos de actuación que tienen a su alcance las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBIQ+ para denunciar situaciones de acoso.

Nivel de prioridad	Alta
Dirigido a	Las personas trabajadoras
Participantes	Departamento de RR.HH/Dirección
Responsable	Departamento de RR.HH/Dirección
Ejecutor	Departamento de RR.HH/Dirección
Recursos económicos	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realizará internamente.
Recursos materiales	No se requieren.

Cronograma

Fecha inicio:	Realización y primera difusión 1er trimestre de 2025
Fecha fin:	Segunda difusión 1er trimestre de 2027

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Indicadores de seguimiento:

Verificación:

- ✚ Realización efectiva del protocolo
- ✚ Realización efectiva de las comunicaciones
- ✚ Número de denuncias por año natural gestionadas cuyo motivo es la orientación e identidad sexual o la expresión de género.
- ✚ Número de expedientes cerrados por año natural con evidencia de acoso por razón de la orientación e identidad sexual o la expresión de género

Área – Salud laboral con perspectiva de género

19ª- Documentar las medidas relativas a la protección de situaciones de maternidad y lactancia.

Descripción

Elaborar un protocolo en la materia en colaboración con el servicio de prevención de riesgos laborales.

Objetivo

Proteger las situaciones de maternidad y lactancia brindando el conocimiento de las opciones disponibles en la empresa.

Acciones

- ✚ Recopilación de las actuales instrucciones internas en colaboración con SPA (servicio de prevención ajeno)
- ✚ Elaboración de un protocolo unificado de actuación
- ✚ Difusión del protocolo entre la plantilla.

Nivel de prioridad	Media
Dirigido a	Las personas trabajadoras
Participantes	Departamento de RR.HH/Dirección
Responsable	Departamento de RR.HH/Dirección
Ejecutor	Departamento de RR.HH/Dirección
Recursos económicos	No se requieren.
Recursos materiales	No se requieren.

Cronograma

Fecha inicio:	3er trimestre de 2026
Fecha fin:	3er trimestre de 2026

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Indicadores de seguimiento:

Verificación:

- ✚ Elaboración del protocolo y difusión del mismo.
- ✚ Número situaciones de maternidad y lactancia por año natural y análisis de las mismas con respecto a las directrices del protocolo.

Área – Salud laboral con perspectiva de género

20ª- Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos laborales.

Descripción

Revisar, en colaboración con el SPA, las evaluaciones de riesgos específicos de cada puesto con perspectiva de género, es decir, adaptadas a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres. Esta acción deberá extenderse a la evaluación de riesgos psicosociales.

Objetivo

Garantizar de forma la salud laboral de las personas trabajadoras con perspectiva de género

Nivel de prioridad	Alta
Dirigido a	Las personas trabajadoras
Participantes	Departamento de RR.HH/Dirección
Responsable	Departamento de RR.HH/Dirección
Ejecutor	Departamento de RR.HH/Dirección
Recursos económicos	No se requieren.
Recursos materiales	No se requieren.

Cronograma

Fecha inicio:	1er trimestre de 2025
Fecha fin:	Durante la vigencia del plan de igualdad.

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Indicadores de seguimiento:

Verificación:

- ✚ Realización efectiva de las revisiones con el servicio de prevención ajeno
- ✚ Realización de la evaluación de riesgos psicosociales
- ✚ Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección, uniformes y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.

Área – Apoyo a las víctimas de violencia de género

21ª- Confeccionar una guía informativa con las principales prerrogativas laborales.

Descripción

Confeccionar una guía que contenga los derechos laborales de los que puedan disponer las víctimas de violencia de género e informar a la plantilla de forma periódica de la existencia de la guía y de las medidas que incluye. También se incluirá el procedimiento de actuación interno para aplicar cuando una mujer víctima de violencia de género así lo comunique a la empresa.

Objetivo

Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.

Nivel de prioridad	Alta
Dirigido a	Las personas trabajadoras
Participantes	Departamento de RR.HH/Dirección
Responsable	Departamento de RR.HH/Dirección
Ejecutor	Departamento de RR.HH/Dirección
Recursos económicos	No es necesaria una dotación presupuestaria. Se realizará internamente.
Recursos materiales	No se requieren.

Cronograma

Fecha inicio	Primera difusión 1er trimestre de 2025
Fecha fin	Segunda difusión 3er trimestre de 2026

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Indicadores de seguimiento:

Verificación:

-  Confección de la guía
-  Realización efectiva de las comunicaciones
-  Número de mujeres víctimas de violencia de género a las que se ha acompañado, asesorado y aplicado alguna de las medidas contempladas en la guía. Control por año natural.

Área – Apoyo a las víctimas de violencia de género

22ª- Permisos especiales para víctimas de violencia de género.

Descripción

A la mujer víctima de violencia de género y que así lo acredite en los términos establecidos legalmente, se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de gestiones originadas por su condición de víctima, ya sean administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Este permiso, que podrá disfrutarse por horas, conllevará la retribución de las horas de ausencia, por las causas previstas en el párrafo anterior, equivalentes a 16 horas como máximo al año natural. No podrá acumularse por años y el exceso de las 16 horas anuales no será retribuido, salvo lo determinado en el artículo 21 punto 4 de la Ley 1/2004 de violencia de género.

En todo caso se deberá presentar a la empresa documentación o acreditación correspondiente que justifique la razón de la ausencia.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

Objetivo

Mejora de protección a las víctimas de violencia de género.

Nivel de prioridad	Alta
Dirigido a	Mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género
Participantes	Departamento de RR.HH/Dirección
Responsable	Departamento de RR.HH/Dirección
Ejecutor	Departamento de RR.HH/Dirección
Recursos económicos	No es necesaria una dotación presupuestaria.
Recursos materiales	No se requieren.

Cronograma

Fecha inicio 01/01/2025

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Indicadores de seguimiento:

Verificación:

- ✚ Número de mujeres víctimas de violencia de género que se han beneficiado de este permiso. Control por año natural.

23^a- Excedencia voluntaria por razón de violencia de género.

Descripción

La mujer víctima de violencia de género y que así lo acredite en los términos establecidos legalmente, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia voluntaria siempre que cuente con un mínimo de 6 meses de antigüedad en la empresa.

Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros nueve meses de la excedencia, dicho período será computable a efectos de ascensos y antigüedad.

Una vez transcurridos los nueve meses se tendrá derecho preferente de reingreso cuando haya vacante de igual o similar categoría y el tiempo que exceda de los nueve meses no será computable a efectos de ascensos y antigüedad.

Para la dinámica y ejercicio de esta prerrogativa, en lo aquí no contemplado se estará a la normativa vigente y al convenio de aplicación.

Objetivo

Mejora de protección a las víctimas de violencia de género.

Nivel de prioridad	Alta
Dirigido a	Mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género
Participantes	Departamento de RR.HH/Dirección
Responsable	Departamento de RR.HH/Dirección
Ejecutor	Departamento de RR.HH/Dirección
Recursos económicos	No es necesaria una dotación presupuestaria.
Recursos materiales	No se requieren.

Cronograma

Fecha inicio 01/01/2025

Mecanismo de seguimiento y evaluación

Indicadores de seguimiento:

Verificación:

- ✚ Número de mujeres víctimas de violencia de género que se han acogido a la excedencia voluntaria en los términos de esta medida. Control por año natural.

9.2 Calendario de actuaciones

Nº de medida	1er Trim. 2025	2º Trim.2025	3er Trim. 2025	1er Trim. 2026	3er Trim. 2026	1er Trimestre 2027	2028
1	■						
2				■	■	■	■
3	■	■	■	■	■		
4			■	■	■	■	■
5			■	■	■	■	■
6	■	■	■	■	■	■	■
7	■	■	■	■	■	■	■
8	■	■	■	■	■	■	■
9	■	■	■	■	■	■	■
10	■	■	■	■	■	■	■
11	■	■	■	■	■	■	■
12	■	■	■	■	■	■	■
13			■	■	■	■	■
14		■	■	■	■	■	■
15		■	■	■	■	■	■
16					■	■	■
17	■					■	

18							
19							
20							
21							
22							
23							

10 Seguimiento y evaluación del plan de igualdad

Con la finalidad de determinar si las medidas correctoras se están mostrando efectivas una vez desplegadas, es importante establecer una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que será la encargada de evaluar la efectividad de dichas medidas gracias a los indicadores de seguimiento previamente definidos, encuestas, análisis y reuniones con las partes afectadas de la organización.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas se realizará de forma periódica a través de la Comisión de Seguimiento, tal y como señala el Real Decreto 901/2020. De este modo se podrán identificar las posibles dificultades surgidas durante la implementación de las mismas, así como las necesidades de corrección que puedan resultar de aplicación.

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será el órgano competente para el seguimiento y evaluación de las medidas correctoras aquí establecidas.

Este órgano será paritario. Los miembros que conformarán la Comisión de Seguimiento son los mismos que conforman la Comisión Negociadora y que firman el Plan de Igualdad, procederán así a constituir esta nueva Comisión de Seguimiento y formalizar su reglamento de actuación en base al siguiente contenido mínimo.

Estas personas serán:

En representación de la empresa

 Juan José López Coya (Oficina Técnica)

 Rosana Martínez González (Departamento de RR.HH.)

✚ José Antonio González Menéndez (Administrador)

En representación de las personas trabajadoras:

✚ Mayte Feito Flórez, designada por el sindicato CC.OO.

✚ Emma Fernández Alonso, designada por el sindicato U.G.T.

✚ Ricardo Álvarez González, designado por el sindicato C.S.I.

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones asignadas.

- Seguimiento de la ejecución e implementación del Plan de Igualdad.
- Revisión y evaluación de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad.
- Adopción de las medidas necesarias para conseguir el cumplimiento de los objetivos establecidos.
- Atender y resolver posibles reclamaciones de las personas trabajadoras de la Empresa en relación con las materias reguladas en el Plan de Igualdad.
- Preparar informes de seguimiento en función de las necesidades establecidas para cada medida correctora.
- Elaborar los informes de evaluación, uno intermedio y otro final, en los términos legalmente establecidos y que deberán contener:
 - Indicadores de resultado – Grado de ejecución de cada medida y número de personas trabajadoras afectadas.
 - Indicadores de proceso – Idoneidad y suficiencia de los recursos asignados para cada medida, las dificultades halladas y las soluciones adoptadas.
 - Indicadores de impacto – Medición de los cambios tras la aplicación de las medidas correctoras.
 - Conclusiones y/o propuestas – En el caso de los informes finales.

Las reuniones de seguimiento serán anuales, procediendo la primera en diciembre de 2025, a la que podrán asistir personas expertas o invitadas de ambas partes, con voz, pero sin voto.

Corresponderá a la empresa el levantamiento de acta tras cada reunión, que recogerá la asistencia, el orden del día de la reunión, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha.

Asimismo, todos los miembros integrantes de la Comisión declararán conocer el deber de sigilo que ostentan en su condición de miembros. No podrán divulgar ningún tipo de información confidencial de la Empresa ni compartir ningún documento de trabajo al que tengan acceso con motivo del cargo que ostentan.

11 Revisión, modificación del Plan de Igualdad y solución de discrepancias.

Existen una serie de casos en los que será necesario revisar y modificar el presente Plan de igualdad. Son los siguientes.

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la Empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico previo al plan de igualdad, así como el documento de medidas correctoras del Plan de Igualdad en aquellos aspectos en los que sea necesario.

El inicio del procedimiento de revisión y modificación del Plan de Igualdad se producirá a los 15 días desde que cualquiera de los miembros de la Comisión de Seguimiento haga llegar a la misma un escrito en el que se detalle la necesidad de revisión y modificación del contenido del Plan de Igualdad. Será necesario que dentro del plazo de estos 15 días la misma Comisión de Seguimiento se reúna para debatir detalladamente las eventuales revisiones y modificaciones que se pudieran introducir.

Será necesario que las partes recojan por escrito en las Actas de las reuniones, tantas como necesarias se consideren, la identificación de la revisión propuesta por una de las partes y un análisis de los motivos o causas que dieran lugar a las mismas, así como las eventuales modificaciones propuestas.

Todo el proceso de revisión y modificación del plan de igualdad se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento y sus resultados serán comunicados a la plantilla de la empresa.

En materia de solución de posibles discrepancias o solución autónoma de conflictos, las partes estarán sujetas a lo establecido legalmente, en particular, se estará a lo determinado por la Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el **VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales** (Sistema Extrajudicial), que establece:

Artículo 4 apartado 3. (...) *Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo los siguientes tipos de conflictos laborales:*

K) (...) cualquier otra discrepancia en la negociación colectiva o en su aplicación, incluidos los diagnósticos y planes de igualdad que, a juicio de las partes, merezcan nuevas posibilidades de negociación

Por su parte el artículo 9 del citado VI Acuerdo indica, en lo relativo a los procedimientos de solución de conflictos, lo siguiente:

(...) a) *La mediación, que será obligatoria en los supuestos que posteriormente se determinan y siempre que la demande una de las partes del conflicto o actuación, salvo en los casos en que se exija acuerdo entre ambas partes. (...)*

b) *El arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito. (...)*

Queda así convenido el I Plan de Igualdad de TRABAJOS SALENSE, SL, por unanimidad de todas las personas que forman parte de la Comisión Negociadora del plan de igualdad.

En Salas, a 20 de diciembre de 2024.

Jose Antonio González Menéndez

Mayte Feito Flórez

Juan José López Coya

Emma Fernández Alonso

Rosana Martínez González

Ricardo Álvarez González