

PLAN DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO LABORAL

2025 - 2030

avansig 

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	2
1.1 QUIÉNES SOMOS.....	3
1.2 MARCO LEGAL.....	4
1.3 NUESTRO COMPROMISO.....	5
1.4 RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO.....	6
1.5 PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD.....	7
1.6 COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	8
1.6.1 Seguimiento.....	9
1.6.2 Evaluación.....	9
1.6.3 Revisión.....	10
1.7 DEFINICIONES.....	11
2. ESTRUCTURA.....	13
2.1 ESTRUCTURA.....	14
2.2 ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.....	15
3. OBJETIVOS GENERALES.....	16

4. OBJETIVOS ESPECÍFICO Y ACCIONES.....	18
4.1 PERSONAS DESTINATARIAS DE LAS ACCIONES.....	19
4.2 MEDIOS.....	19
4.3 MECANISMOS DE DIFUSIÓN.....	19
I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL.....	20
II. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.....	22
III. FORMACIÓN.....	23
IV. RETRIBUCIÓN.....	24
V. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.....	25
VI. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	26
VII. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO....	27
VIII. VIOLENCIA DE GÉNERO.....	28
IX. COMUNICACIÓN CORPORATIVA INTERNA Y EXTERNA.....	29
X. SENSIBILIZACIÓN Y CULTURA.....	30

1. INTRODUCCIÓN



1.1 QUIÉNES SOMOS

AVANSIG es una empresa de Ingeniería del Software orientada a la prestación de servicios y al desarrollo de soluciones avanzadas en el campo de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC). Somos especialistas en Sistemas de Información Geográfica (SIG), Gemelos Digitales y Sistemas de Inteligencia Geoespacial.

El principal objetivo de nuestra empresa es proponer y desarrollar a profesionales, empresas y organizaciones sistemas tecnológicamente avanzados, con el fin de mejorar sus procesos de negocio y aportar carácter diferenciador a sus productos.

La actividad de Avansig está orientada al desarrollo de software a medida, la integración de sistemas hardware y software, la I+D+I, y la prestación de servicios dentro del campo de TIC.

Este campo, en constante crecimiento y renovación, tiene como principales clientes a administraciones y empresas que utilizan las tecnologías de la información para incrementar y mejorar sus procesos, potenciar su capacidad de gestión, incrementar sus ventas, ahorrar costes y, en definitiva, mejorar su competitividad.

Aunque Avansig es una empresa joven, constituida en noviembre de 2010, su equipo de profesionales acumula una dilatada experiencia en la dirección y el desarrollo de proyectos dentro del ámbito de la informática y las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Los promotores de Avansig, Ingenieros en Informática, cuentan con una experiencia de más de 5 años como investigadores en la Universidad da Coruña, durante los cuales han participado en importantes proyectos de investigación y han escrito varios artículos de reconocido prestigio en el ámbito de las TIC.



1.2 MARCO LEGAL

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal, principio fundamental reconocido en diversos textos internacionales.

En España, se proclama en el artículo 14 de la Constitución de 1978 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, además del artículo 9.2 que destaca la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones necesarias para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva, para que sea una realidad viva en nuestro ordenamiento jurídico.

La Unión Europea recoge la igualdad de género como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones, y en las de sus Estados miembros.

La igualdad formal ante la ley fue plenamente reconocida y completa con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres eliminando los obstáculos que impiden conseguirla y siendo ampliada en el Real Decreto Ley 6/2019 de 22 de marzo.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres; medidas que deberán negociar, y en su

caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Avansig tiene como finalidad dar cumplimiento a dicha Ley. Este plan se integra como una de las normas básicas para el funcionamiento de la empresa y la regulación de sus empleados en términos de igualdad. En todo caso, este plan respetará lo dispuesto en la legislación laboral y, en su caso, en el convenio colectivo aplicable, así como lo negociado durante la elaboración del presente plan.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.



1.3 NUESTRO COMPROMISO

El compromiso de la Dirección y la implicación de la plantilla en materia de igualdad es una obligación que pretende que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, que permita mejorar la calidad de vida y el aumento de la productividad de la empresa, y no limitarse a ser un mero documento.

Nuestra cultura empresarial está impregnada, entre otros muchos principios, del de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Nuestra política de recursos humanos está basada en el desarrollo de las personas, independientemente de su sexo, y así lo creemos firmemente.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, contratación y condiciones de trabajo, así como a la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, etc.



1.4 RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

La evaluación de la entidad revela que el nivel de madurez en igualdad laboral está en el rango medio, ubicándonos en el umbral de competentes. Esto se traduce en que, en el día a día, se incorporan iniciativas de igualdad laboral, y junto con la elaboración de este Plan seguiremos avanzando en materia de igualdad.

El de impacto de las medidas de igualdad laboral es muy elevado, por lo que nos encontraríamos en un escenario óptimo en relación con la media de todas las entidades registradas en la base de datos de la herramienta de autoevaluación de la Xunta de Galicia.

También es positivo destacar que, aunque nuestro grado de madurez aspira a mejorar hasta ser referentes, en comparación con otras entidades con el mismo número de trabajadores nuestra situación es más positiva.

Se detecta una presencia desequilibrada en la distribución por sexos de puestos directivos o de mando, lo cual se entiende sobre todo por la alta masculinización del sector de las TIC. Esta información se toma en consideración a la hora de desarrollar medidas correctoras.

En el resto de materias, recogidas en el punto 2.1 del presente documento, nos encontramos en una situación positiva y en la que la empresa favorece la igualdad en el ámbito laboral, dando siempre facilidades a las personas y apoyándolas en su desarrollo profesional.





1.5 PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

Nuestro Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones positivas negociadas con la representación de los trabajadores y trabajadoras que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. Se rige por los siguientes principios:

- Diseñado para todas las personas que trabajan en Avansig, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Se adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres. En base a esto, la gestión empresarial y todas sus políticas incorporan la perspectiva de género a todos los niveles.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento.
- Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- Considera uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).



1.6 COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el objetivo de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad y Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral se constituye la siguiente Comisión de Igualdad formada por:

- MARÍA JÁCOME IGLESIAS - Responsable de Igualdad
- SERGIO FOLGAR MÉNDEZ
- ANA MARÍA LEMA CARRIL

Dentro de esta Comisión la empresa designa como responsable directa de la elaboración, organización, seguimiento y evaluación del Plan a: MARÍA JÁCOME IGLESIAS

El sistema de seguimiento y evaluación va a permitir conocer los efectos producidos en los diversos ámbitos de actuación del Plan de Igualdad, tanto el impactado de cada acción como los resultados obtenidos, valorando si se han corregido los desequilibrios detectados.

A partir de la información obtenida, la Comisión de Igualdad podrá tomar decisiones sobre las líneas de trabajo a desarrollar a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad o en el siguiente Plan de Igualdad.

A continuación, analizaremos los objetivos del sistema de seguimiento y evaluación, las personas responsables, el procedimiento y calendario.



Objetivos

- Realizar el [control del cumplimiento y ejecución de las acciones contempladas](#) en el Plan con el fin de que se ajustes al tiempo y forma previstos.
- Tener un conocimiento de las dificultades que se presenten durante la ejecución del Plan para solucionarlas y contribuir a su correcta puesta en funcionamiento.
- Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos.
- Valorar la incidencia del Plan de Igualdad en la organización.

Personas responsables

El seguimiento y evaluación y vigilancia del Plan de Igualdad se llevará a cabo por la Responsable de Igualdad.

1.6.1 Seguimiento

El proceso de seguimiento del Plan de Igualdad se llevará a cabo mediante reuniones trimestrales durante el primer año de vigencia, y semestrales a partir del segundo año.

El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con los indicadores previstos en cada acción, pero susceptible de cambio o ampliación para poder responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando.

Se irá informando a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan de Igualdad.



1.6.2 Evaluación

La evaluación del Plan se realizará con carácter anual, al final de cada año de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

1. Grado de cumplimiento de objetivos.
 - Resultados obtenidos en función de los indicadores de resultado o de impacto.
2. Impacto en la organización
 - Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.
 - Cambio de actitudes producido.
 - Grado de aceptación del Plan de Igualdad.
3. Desarrollo metodológico
 - Dificultades encontradas.
 - Soluciones planteadas.
4. Propuestas de futuro
 - En función de los resultados, se podrán tomar decisiones sobre las líneas de trabajo a desarrollar a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad o en el siguiente Plan de Igualdad.



1.6.3 Revisión

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Además de lo anterior, el Plan de Igualdad se revisará en los siguientes casos:

- A.** Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o de una resolución judicial.
- B.** En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- C.** Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, los métodos de trabajo de la empresa, organización o sistemas retributivos, incluidas las aplicaciones 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.
- D.** En caso de existir resolución judicial que se pronuncie sobre la existencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del plan de igualdad.



1.7 DEFINICIONES

El presente Plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado en este Plan de Igualdad.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que serán empleadas en el presente documento.

Cualquier otra definición incluida en alguna de estas leyes y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres

Art. 3

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo

Art.5

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la

promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Discriminación directa e indirecta

Art.6

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Art.7

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad

Art.8

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.



Indemnidad frente a represalias

Art.9

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Art.10

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas

Art.11

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela jurídica efectiva

Art.12

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

Art. 43

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positivas para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Art.44

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor

Art.28 del Estatuto de los Trabajadores

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

2. ESTRUCTURA



2.1 ESTRUCTURA

El I Plan de Igualdad de Avansig se fundamenta en los siguientes pasos:

- I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa.
- II. Medidas elaboradas a partir de las conclusiones del diagnóstico y las carencias detectadas en materia de igualdad de género.
- III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, recogiendo información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Las medidas aprobadas tienen como doble finalidad, por un lado, recapitular las medidas correctoras existentes, y por otro, garantizar que todos los procesos realizados en la empresa integren el principio de igualdad entre géneros.

Para ello, se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad, señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- Adopción de medidas de acción positiva que corrijan desequilibrios.
- Adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, todos sus procesos y todos sus niveles.

La estructura del I Plan de Igualdad tiene coherencia interna. Se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Para responder a este criterio, el programa de actuación se estructura en:

- Objetivos generales
- Objetivos específicos
- Medidas

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y, a partir de ellos, se desarrollan unos objetivos específicos y actuaciones que se han establecido como necesarias de intervención. Las materias de intervención son las siguientes:

- I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL**
- II. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL**
- III. FORMACIÓN**
- IV. RETRIBUCIÓN**
- V. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**
- VI. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**
- VII. PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL POR RAZÓN DE SEXO**
- VIII. VIOLENCIA DE GÉNERO**
- IX. COMUNICACIÓN CORPORATIVA INTERNA Y EXTERNA**
- X. SENSIBILIZACIÓN Y CULTURA**



2.2 ÁMBITOS DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este Plan de Igualdad es de aplicación en el marco de las actividades de Avansig desarrolladas dentro del territorio de España. Por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla, así como a todos aquellos centros de trabajo que se creen en un futuro y trabajadores que vayan, en consecuencia, incorporándose a la compañía.

Para alcanzar los objetivos de este plan, así como el conjunto de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cinco años, a contar desde su firma. Tres meses antes de la finalización de la vigencia, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad. Mientras se negocia, el presente plan será prorrogado hasta la firma del siguiente.

3. OBJETIVOS GENERALES



Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.

Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa.

Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

Seguir garantizando la igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICO Y ACCIONES



4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACCIONES

4.1 PERSONAS DESTINATARIAS DE LAS ACCIONES

Las acciones que se presentarán a continuación están destinadas a la totalidad de la plantilla de la empresa, sin distinción de sexo ni posición en el organigrama estructural de la empresa.

También afectará a aquellas personas que participen en nuestros procesos de selección, así como a las empresas que presten servicio en la prevención de riesgos laborales.

4.2 MEDIOS

Para implantar las medidas que se llevarán a cabo no se requiere de medios tangibles como tal, sino que el medio principal para su desarrollo serán las horas de trabajo dentro de la jornada laboral.

Los responsables de cada acción tomarán el tiempo necesiten para la revisión, preparación y/o puesta en marcha de cada medida, así como las personas destinatarias percibirán estas medidas durante su jornada.

4.3 MECANISMOS DE DIFUSIÓN

Toda la información relacionada con el Plan de igualdad y protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral será comunicada a través de los canales de comunicación internos de la empresa, tales como el chat interno, Slack, y el correo electrónico.

Se añadirán el presente documento y aquellos que puedan estar vinculados a él en el software de gestión de proyectos empleado por la empresa, Redmine, con el fin de alojar todo el material en un lugar accesible para todos para su consulta. Además, se enlazará en la web oficial de la empresa este documento para que nuestra política en materia de igualdad y prevención de acoso esté accesible al público en general.



I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.1 Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

1.2 Fomentar una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en todas las estructuras, especialmente en dónde se encuentren subrepresentadas, eliminando la segregación horizontal y vertical de la empresa.

1.3 Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio, de mujeres y hombres, en las distintas modalidades de contratación.

1.4 Garantizar que el sexo no es una limitación para trabajar en una sección u otra.

ACCIONES

A1.1 Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas.

INDICADOR

Información de las modificaciones acometidas en lo relativo a la utilización del lenguaje, denominación de puestos en las ofertas, así como de los estereotipos de género en las prácticas de comunicación internas y externas.

RESPONSABLE

Responsable de selección

PLAZO

Durante toda la vigencia del plan

A1.2 Actualizar, en caso de nuevas formas de comunicación o de introducción de nuevos procedimientos de selección, las prácticas de comunicación existentes para seguir utilizando un lenguaje neutro y no sexista, eliminar cualquier término, expresión o imagen que pueda contener estereotipos de género y que pudieran influir en la autoexclusión por potenciales candidatos/as.

INDICADOR

Documentos actualizados y revisados desde la perspectiva de género.

RESPONSABLE

Responsable de selección

PLAZO

6 meses tras la firma del plan

A1.3 Revisar que el procedimiento estandarizado de selección sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos. Priorizando la aplicación de las medidas de acción positiva establecidas en el Plan, sin connotaciones ni lenguaje sexista, objetivo y neutro y siendo utilizado en todos los procesos de selección y conocidos por la plantilla.

INDICADOR

Documentos del procedimiento.

RESPONSABLE

Responsable de selección

PLAZO

6 meses tras la firma del plan



A1.4 Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	
INDICADOR Número de ofertas publicadas con el compromiso según el total de ofertas publicadas	RESPONSABLE Responsable de selección PLAZO Durante toda la vigencia del plan
A1.5 Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área de negocio y puesto de trabajo.	
INDICADOR Incorporar este principio en los procesos de selección.	RESPONSABLE Responsable de selección PLAZO Durante toda la vigencia del plan
A1.6 Mantener las condiciones de promoción, conciliación, retribución y beneficios sociales, que garantizan las mismas oportunidades en contratos a tiempo parcial y a tiempo completo.	
INDICADOR Información trasladada a la Comisión	RESPONSABLE Responsable de igualdad PLAZO Durante toda la vigencia del plan



II. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

2.1 Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.

2.2 Mejorar las posibilidades de promoción de la plantilla.

ACCIONES

A2.1 Asegurarse de que el protocolo de promoción refleje la perspectiva de género para garantizar que el proceso se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, no discriminatorios (ni por razón de sexo, edad, etc.) y homogéneos para toda la plantilla accesible para quien lo necesite.	
INDICADOR Inclusión de este principio en los procesos de promoción. Número de personas promocionadas.	RESPONSABLE Responsable de selección PLAZO Durante toda la vigencia del plan
A2.2 Mantener la información a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora y resaltando sus cualidades.	
INDICADOR Información realizada	RESPONSABLE Responsable de selección

	PLAZO Durante toda la vigencia del plan
A2.3 Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las personas responsables de evaluar candidaturas.	
INDICADOR Responsables formados y número de acciones formativas, sobre el total de personas que evalúan candidaturas.	RESPONSABLE Responsable de selección PLAZO 1 año a partir de la firma
A2.4 Promocionar, en igualdad de condiciones de idoneidad, a las personas del sexo menos representado en el área del puesto vacante.	
INDICADOR Inclusión de este principio en los procesos de promoción. Número de personas promocionadas.	RESPONSABLE Responsable de selección PLAZO Durante toda la vigencia del plan
A2.5 Asegurar que el talento existente en las distintas áreas de la compañía, está identificado e impulsar las carreras profesionales sin discriminación por sexo y en igualdad de condiciones.	
INDICADOR Número de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para puestos de promoción.	RESPONSABLE Responsable de selección PLAZO Durante toda la vigencia del plan



III. FORMACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3.1 Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

3.2 Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

ACCIONES

A3.1 Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa así como el hecho de que son durante la jornada de trabajo.	
INDICADOR Número de personas informadas respecto al número de integrantes de la plantilla.	RESPONSABLE Responsable de formación PLAZO Durante toda la vigencia del plan
A3.2 Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación con el fin de garantizar la objetividad en la selección, incluir la perspectiva de género en los procesos y evitar sesgos y estereotipos de género.	

INDICADOR Número de personas que hayan recibido la formación respecto al número de integrantes de la plantilla.	RESPONSABLE Responsable de formación PLAZO 1 año a partir de la firma
A3.3 Informar y formar a la plantilla sobre el Plan de Igualdad a través de todos los soportes a los que tengan acceso.	
INDICADOR Número de personas informadas respecto al número de integrantes de la plantilla.	RESPONSABLE Responsable de Igualdad PLAZO 1 año a partir de la firma del plan
A3.4 Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos desde la perspectiva de género (manuales, módulos...) que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en el lenguaje, los ejercicios, los ejemplos o imágenes.	
INDICADOR Número de manuales revisados respecto al número de manuales editados	RESPONSABLE Responsable de formación PLAZO 1 año a partir de la firma



IV. RETRIBUCIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

4.1 Vigilar la aplicación de la política de remuneraciones para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

ACCIONES

A4.1 Mantener la política salarial actual, caracterizada por la objetividad de todos los criterios que definen la estructura salarial de la empresa.

INDICADOR

Comunicación realizada

RESPONSABLE

Responsable de facturación

CALENDARIO

Durante toda la vigencia del plan

A4.2 Garantizar que las diferencias retributivas en lo referido al personal sometido a convenio está justificada por el abono de complementos de cantidad, calidad o de puesto según el convenio de aplicación.

INDICADOR

Comunicación realizada

RESPONSABLE

Responsable de facturación

CALENDARIO

Durante toda la vigencia del plan

A4.3 Se garantizará la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo, en relación al salario.

INDICADOR

La no existencia de discriminación salarial por maternidad, paternidad o riesgo por embarazo, estudiando los salarios de las personas trabajadoras.

RESPONSABLE

Responsable de facturación

CALENDARIO

Durante toda la vigencia del plan



V. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

5.1 Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.

5.2 Mantener las condiciones laborales en vigor, que posibilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las personas trabajadoras, siendo estas:

- Flexibilidad horaria en la entrada y salida de la jornada laboral
- Trabajo en remoto
- Sistema de compensación de horas extra, para coger días de descanso al llegar a las 8h. o en su caso una reducción de la jornada laboral o flexibilización de esta
- Distribución personalizada de la jornada laboral, siendo la persona trabajadora autónoma y responsable para organizar las tareas a realizar y conciliar las responsabilidades personales
- Reducción de jornada en verano para poder aprovechar el tiempo libre y jornada intensiva todos los viernes

5.3 Fomentar y dar a conocer el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla para compensar el desequilibrio común en esta materia.

ACCIONES

A5.1 Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, además de los propios de la empresa: jornada flexible y reducida en verano, teletrabajo, y sistema de compensación de horas.

INDICADOR

Número y canales de comunicación utilizados y número de personas que solicitan y acceden a un derecho de este tipo.

RESPONSABLE

Responsable de igualdad
CALENDARIO
Durante toda la vigencia del plan

A5.2 Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

INDICADOR

Nº de personas que disfrutan derechos de conciliación en relación al número de personas promocionadas y por su género.

RESPONSABLE

Responsable de igualdad
CALENDARIO
Durante toda la vigencia del plan



VI. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

6.1 Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales, con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la plantilla.

ACCIONES

A6.1 Mantener la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.

INDICADOR

Evaluaciones de riesgos y protocolos médicos revisados.

RESPONSABLE

El propio servicio de prevención

CALENDARIO

Durante toda la vigencia del plan

A6.2 Mantener en las evaluaciones de riesgos la previsión en caso de embarazo o lactancia y adaptarlo si fuera necesario al artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

INDICADOR

Evaluaciones revisadas. Número de puestos revisados. Listado de puestos exentos y con limitaciones para embarazadas y lactantes.

RESPONSABLE

El propio servicio de prevención

CALENDARIO

Durante toda la vigencia del plan

A6.3 Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.

INDICADOR

Perspectiva incluida

RESPONSABLE

El propio servicio de prevención

CALENDARIO

Durante toda la vigencia del plan



VII. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

7.1 Asegurar que la plantilla disfruta de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.

ACCIONES

A7.1 Facilitar como medida preventiva del acoso sexual y por razón de sexo información que ayude a identificar posibles conductas constitutivas de acoso.

INDICADOR

Información facilitada

RESPONSABLE

Responsable de igualdad

CALENDARIO

1 año a partir de la firma

A7.2 Incluir en la formación obligatoria sobre Prevención de Riesgos Laborales un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

INDICADOR

Módulo elaborado e incluido

RESPONSABLE

Responsable de formación

CALENDARIO

1 año a partir de la firma



VIII. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

8.1 Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, contribuyendo así a su protección.

ACCIONES

A8.1 No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género. *La ley dice: las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.*

INDICADOR

Número de mujeres en las que se ha aplicado la medida

RESPONSABLE

Responsable de igualdad

CALENDARIO

Durante toda la vigencia del plan

A8.2 Asegurar la adaptación de jornada, cambio de turno o flexibilidad a mujeres víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección y su derecho a la protección social integral.

INDICADOR

Número de mujeres en las que se ha aplicado la medida

RESPONSABLE

Responsable de igualdad

CALENDARIO

Durante toda la vigencia del plan



IX. COMUNICACIÓN CORPORATIVA INTERNA Y EXTERNA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

9.1 Transmitir a través de todos los medios y canales internos y externos de información y comunicación, una imagen igualitaria y no discriminatoria por razón de sexo, que evite estereotipos de género, y que utilice un lenguaje neutro, sin contenido sexista.

9.2 Asegurar que tanto las políticas de igualdad que se pongan en marcha como el compromiso adoptado por la Empresa de tolerancia cero con cualquier tipo de discriminación o acoso, lleguen a toda la plantilla, con implicación de la Dirección.

ACCIONES

A9.1 Seguir impulsando la política actual en la materia, consistente en no utilizar lenguaje sexista ni mensajes que puedan interpretarse de manera discriminatoria, tanto en comunicaciones internas como externas.

INDICADOR
Acciones realizadas

RESPONSABLE
Responsable de comunicación
PLAZO
Durante toda la vigencia del plan

A9.2 Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas para asegurar su neutralidad respecto al género.

INDICADOR

Número de medios revisados. Modificaciones realizadas.

RESPONSABLE

Responsable de comunicación

PLAZO

Durante toda la vigencia del plan

A9.3 Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje, imágenes, texto y contenidos de las comunicaciones externas (página web, folletos, las memorias anuales, etc.), para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.

INDICADOR

Número de comunicaciones revisadas. Modificaciones realizadas.

RESPONSABLE

Responsable de comunicación

PLAZO

Durante toda la vigencia del plan



X. SENSIBILIZACIÓN Y CULTURA

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

10.1 Que la totalidad de la plantilla esté informada, formada y sensibilizada en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

10.2 Impulsar una cultura de trabajo que garantice la igualdad de oportunidades y un estilo de liderazgo que ponga en valor la diversidad de género de la compañía mediante la homogeneización de las prácticas internas de trabajo y gestión de personas.

ACCIONES

A10.1 El Plan de Igualdad estará accesible a través de la web de la entidad. Se facilitará mediante difusión interna el conocimiento de los contenidos de este Plan de Igualdad, así como el marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

INDICADOR
Plan difundido

RESPONSABLE
Responsable de comunicación
CALENDARIO
1 año a partir del plan de la firma

A10.2 El plan de igualdad estará accesible y disponible en las instalaciones de la empresa.

INDICADOR
Plan difundido

RESPONSABLE
Responsable de comunicación
CALENDARIO
1 año a partir del plan de la firma

A10.3 Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad.

INDICADOR
Número de personas informadas respecto al total de la plantilla.

RESPONSABLE
Responsable de igualdad
PLAZO
1 año a partir de la firma

5. CONCLUSIONES Y FIRMA



5.1 CONCLUSIONES SOBRE EL DOCUMENTO Y FIRMA DE DIRECCIÓN

En conclusión, la empresa reitera su firme compromiso con la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización. Este plan de igualdad representa un paso significativo hacia la construcción de un entorno laboral inclusivo, respetuoso y libre de cualquier forma de discriminación, estableciendo medidas concretas y evaluables que impulsarán la equidad de género en la compañía. La dirección empresarial asume la responsabilidad de implementar las acciones descritas en este documento, promoviendo la participación activa de todas las personas trabajadoras y fomentando una cultura organizacional basada en la igualdad y el respeto mutuo.

En este contexto la dirección de la empresa procede a la firma del presente Plan de Igualdad, consolidando de este modo el compromiso asumido y garantizando su puesta en marcha, seguimiento y revisión en los términos establecidos.

DAVID TRILLO PÉREZ
Director Ejecutivo

JOSE IGNACIO LAMAS FONTE
Director Técnico