



# PLAN DE IGUALDAD

**MAHECO**  
constructora

# ÍNDICE

REGISTRO DE VERSIONES

INFORMACIÓN GENERAL DE LOS CENTROS DE TRABAJO

1. INTRODUCCIÓN
2. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA
4. RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO PREVIO
5. RESULTADOS AUDITORIA RETRIBUTIVA
6. OBJETIVOS, MEDIDAS E IMPLANTACIÓN
  - 6.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS
  - 6.2 OBJETIVOS Y MEDIDAS TRANSVERSALES
  - 6.3 OBJETIVOS Y MEDIDAS ESPECÍFICAS
  - 6.4 MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES PREVISTOS
7. SEGUIMIENTOS, EVALUACION Y MODIFICACION DEL PLAN DE IGUALDAD
  - 7.1 SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
  - 7.2 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
  - 7.3 REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
  - 7.4 COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN
  - 7.5 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN
  - 7.6 CALENDARIO DE ACTUACIONES
8. PLAN LGTBIQ+
  - 8.1 INTRODUCCION
  - 8.2 COMISION
  - 8.3 MEDIDAS

## REGISTRO DE VERSIONES

### INFORMACIÓN GENERAL DE LOS CENTROS DE TRABAJO

Razón Social	NIF	Versión		
MAHECO S.A.	A58285420	1.0		
Acrónimo	Fecha de creación			
PIGD_MAHECO S.A.	16/03/2023			
Preparación	Professional Group Conversia S.L.U			
Revisión	Órgano de Gobierno de MAHECO S.A.			
Aprobación	MAHECO S.A.			
Descripción				
El presente documento describe un conjunto ordenado de medidas tras haber realizado un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en MAHECO S.A..				
A continuación, se detallan los centros de trabajo de MAHECO S.A.:				
Centro de Trabajo	Número total de personas trabajadoras			
Cerdanyola del Vallès	116			

## 1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge, en su artículo 46, el concepto y contenido de los Planes de Igualdad de las organizaciones, y los define como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa y en las organizaciones, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”, garantizando la participación de las organizaciones sindicales con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

Asimismo, en su artículo 45 se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, 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 las y los trabajadores en la forma en la que se determine en la legislación laboral. La desigualdad entre mujeres y hombres surge de supuestos culturales que estructuran los estereotipos sobre los hombres y las mujeres y sus roles y requisitos en la sociedad y en el trabajo.

La incorporación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones, permite orientar su actividad hacia fórmulas de gestión más participativas, más integradoras, respetuosas con la diversidad, contribuyendo a erradicar situaciones de discriminación y violencia, en suma, a promover la igualdad real entre hombres y mujeres, con remoción de obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. La incorporación de la igualdad no requiere necesariamente de la habilitación de nuevos procedimientos, sino del compromiso para impulsar, desde los máximos órganos directivos, las políticas y prácticas que aseguren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización. Es una realidad que las políticas de igualdad en una organización han demostrado sus efectos positivos en su seno, dando lugar a una mejora del clima laboral, la productividad, el absentismo y optimizando el talento de las personas.

## **2. PARTES QUE CONCIERNAN EL PLAN DE IGUALDAD**

A continuación, se determinan las partes que conciernen el Plan de Igualdad de MAHECO S.A.:

### **Representación de la Organización**

Nombre: Rebeca Luis Pérez  
DNI: 43543359-N

### **Sindicatos más representativos**

Nombre: Susana Fructuoso González  
DNI: 46695931-C

### **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA**

El Plan de Igualdad tiene como objetivo general garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres, mujeres y personas trans de MAHECO S.A..

Para alcanzar este objetivo general se plantean 12 ámbitos de intervención, cada uno de los cuales tiene asociado un objetivo y uno o varios resultados estratégicos. Para alcanzar los resultados estratégicos se concretan una serie de objetivos específicos y las medidas adecuadas para alcanzar estos objetivos en los centros de trabajo de Cerdanyola del Vallès.

Para concretar con más detalle lo que se quiere alcanzar, se han establecido objetivos estratégicos para cada uno de los 12 ámbitos de intervención priorizados.

Este Plan de Igualdad se aplica a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral de MAHECO S.A..

Es de aplicación a todas las personas trabajadoras de MAHECO S.A. y también se aplica a cualquier persona que, aunque bajo la dependencia de un tercero, lleve a cabo actividades o preste servicios en MAHECO S.A..

El contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, tiene una vigencia de 4 años desde la firma de aprobación del mismo sin perjuicio de las posibles modificaciones que puedan surgir a raíz de los procedimientos de seguimiento, evaluación y revisión de su contenido.

## 4. RESULTADO DIAGNÓSTICO PREVIO

El presente apartado describe y analiza los resultados obtenidos del Diagnóstico Previo realizado a MAHECO S.A.. El estudio y análisis de los diferentes apartados han dado como resultado el siguiente informe de diagnóstico de situación de la organización. El diagnóstico de carácter cualitativo y cuantitativo se ha realizado, por medio del estudio e identificación de las políticas, procesos, y sistema de gestión de personas en MAHECO S.A..

El estudio cualitativo y cuantitativo ha abordado los siguientes aspectos:

**Acceso y selección a la organización:** es necesario establecer los mecanismos correspondientes para eliminar las barreras que puedan generar desigualdades en el acceso a los procesos de selección de las personas trabajadoras.

Atendiendo a los procesos de selección de personal, observamos que el contenido de las pruebas y entrevistas se refiere exclusivamente a conocer a la persona candidata en el ámbito profesional así, las cualidades que más se valoran son: la flexibilidad, el compromiso, la capacidad de organización, la responsabilidad, el trabajo en equipo, y la motivación, entre otras. Además, resulta importante destacar que en los procesos de selección de personal participan personas de ambos sexos, que cuentan con formación en igualdad de género.

En lo concerniente a las ofertas de trabajo son comunicadas a través de distintos métodos para que sean fácilmente accesibles tanto para mujeres como para hombres como para personas trans. Asimismo, en las ofertas, comunicaciones corporativas, publicidad, acciones con clientes se prima por la utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.

**Clasificación profesional:** es necesario favorecer la presencia de mujeres y hombres en los niveles y puestos en los que actualmente están menos representados/as, así como potenciar la igualdad de oportunidades.

Podemos observar que la plantilla se compone de 116 personas trabajadoras, de entre las cuales 99 son hombres y 17 son mujeres. En este sentido el grueso de mujeres se subsume en el Grupo profesional 5, mientras que el grueso de hombres se subsume en el Grupo profesional 8.

En relación con la clasificación profesional, esta se establece a través de parámetros objetivos y, además, en los grupos profesionales más masculinizados o feminizados no se encuentran diferencias en relación con las condiciones de trabajo.

Resulta necesario hacer mención al hecho que, en caso de subrepresentación de mujeres u hombres en algún grupo profesional, se deberían tomar medidas y realizar acciones para corregir dicha situación.

**Modalidades de contratación y jornada laboral:** es necesario establecer las medidas correspondientes para equilibrar la presencia de hombres y mujeres en todos los tipos de contratos, así como las distintas jornadas laborales de la organización.

En relación a la temporalidad contractual y la parcialidad, en las políticas internas de la organización se deberían tomar medidas para regular ambas. Un aspecto a resaltar es que la entidad permite el trabajo a distancia, garantizando así la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

**Antigüedad:** es necesario establecer medidas para favorecer la estabilidad de las personas trabajadoras en la organización.

Centrándonos en la antigüedad de la que dispone la plantilla, se puede observar que la organización dispone de un plan de formación para todas las personas trabajadoras para incentivar su permanencia y progreso en la organización. Sin embargo, no se incentiva con beneficios laborales para aquellas personas con más antigüedad en la organización.

**Promoción profesional:** es necesario establecer procedimientos de regulación de Relaciones Laborales asegurando una información transparente de los procedimientos y criterios para la promoción del personal.

Por otra parte, son necesarias acciones específicas y sistemáticas para potenciar el acceso, el desarrollo y la promoción de la mujer a puestos de responsabilidad.

Debemos resaltar que en el último año la entidad ha realizado 24 procesos de promoción. Sin embargo, debería hacerlo de modo abierto donde se comunique a toda la plantilla para poder acceder de forma voluntaria y, además, valorando el criterio de igualdad de género dentro del equipo.

Desde el punto de vista teórico no se observan impedimentos para cualquiera de los colectivos en el acceso a las promociones internas de la entidad, considerando por tanto que existen las mismas posibilidades para hombres, mujeres y personas trans.

**Formación profesional:** es necesario potenciar la sensibilización en igualdad de oportunidades al conjunto de la organización, facilitando, dentro de las posibilidades, el acceso a recursos de formación, para el reciclaje o promoción, a quienes así lo requieran, para fomentar la igualdad de oportunidades en la organización, independientemente de su sexo.

Si bien la entidad cuenta con un plan de formación anual para la plantilla y los planes de formación atienden a criterios objetivos como experiencia, nivel de titulación, méritos etc, la entidad no debería realizar las formaciones de forma aleatoria, sino atendiendo a las necesidades expresadas por la dirección o por peticiones voluntarias de miembros profesionales.

**Condiciones de trabajo:** es necesario establecer los procedimientos y mecanismos correspondientes para eliminar todas aquellas condiciones de trabajo que puedan suponer un trato desigual entre mujeres, hombres y personas trans.

Respecto a las condiciones de trabajo, se observa que debería establecerse una política salarial por razón de género dentro de la organización, así mismo, debería también incluir la perspectiva de género en su estudio de riesgos laborales. Eso sí, en cuanto al personal responsable de la salud laboral, este dispone actualmente de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres.

**Conciliación de la vida familiar, laboral y personal:** es necesario tener siempre información actualizada sobre las necesidades de conciliación de la plantilla por medio de encuestas periódicas con el fin de incorporar todas las necesidades y que sean consideradas.

Es necesario potenciar y facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de los trabajadores y trabajadoras, para no incurrir en conductas discriminatorias, y con el fin de tener una óptima conciliación del trabajo con la vida personal, familiar y laboral.

Destacamos el hecho que la entidad cuenta con políticas, protocolos o procedimientos que desarrollan medidas que permiten la conciliación, implantando políticas de conciliación para todas las personas trabajadoras de la entidad. Además, un aspecto a resaltar es que en la entidad se garantiza la conciliación de las personas trabajadoras ajustándose al horario laboral.

**Infrarrepresentación femenina:** es necesario establecer procedimientos y mecanismos para asegurar la presencia de mujeres en la organización, así como que asegurar que tienen las mismas oportunidades de acceso a los distintos grupos profesionales y a las promociones en la organización.

**Retribución y política salarial (por salario, bandas salariales):** es necesario establecer una política salarial. Asimismo, es importante usar criterios objetivos en los sistemas de revisión, valoración o evaluación de puestos de trabajo, de forma que se eliminen cualquier obstáculo que pueda dificultar la carrera de las mujeres.

Si bien en MAHECO SA no se cuenta con una política retributiva, existe el compromiso de la organización de elaborarla.

Por otro lado, la poca presencia de mujeres en las categorías que implican mayor retribución puede ser debida a la existencia de obstáculos (presencia de pocas mujeres en la plantilla, estereotipos de género, etc.) sobre los que habrá que incidir en las medidas a aplicar en el Plan de Igualdad.

**Salud laboral desde perspectiva de género:** es necesario establecer las medidas preventivas dirigidas a reducir la exposición a los diferentes tipos de factores de riesgo, tanto psicosociales como ergonómicos e higiénicos, y no centrarse exclusivamente en los accidentes de trabajo.

En términos generales MAHECO SA no incorpora dentro de la prevención de riesgos laborales, la salud laboral por razón de género. Sin embargo, existe el compromiso de la organización para implantar un Plan de Igualdad, como instrumento para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, es una herramienta clave para mejorar la actividad preventiva en las empresas estereotipos de género, etc.) sobre los que habrá que incidir en las medidas a aplicar en el Plan de Igualdad.

Finalmente, atendiendo a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el ámbito laboral, no se aprecian casos dentro de la entidad. Sin embargo, en MAHECO SA se ha elaborado un protocolo que contiene un sistema disciplinario y se ha habilitado un canal de comunicaciones para la denuncia de estos casos.

## 5. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El artículo 46.2.e) de la LOIHM, así como el Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva, establecen la obligación a las empresas que cuentan con un Plan de Igualdad de realizar una Auditoría Salarial.

La Auditoría pretende obtener información sobre si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva. Deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del Plan de Igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

### DIAGNÓSTICO AUDITORÍA

Para la realización de la auditoría salarial de MAHECO S.A. han sido analizados entre otros los siguientes factores:

- Distribución del personal.
- Puesto de trabajo.
- Clasificación profesional.
- Antigüedad.
- Desempeño.
- Tipo de contrato.
- Horas de trabajo en el periodo de referencia.
- Tipo de jornada.
- Estudios.
- Beneficios sociales.
- Salario base.
- Retribuciones extrasalariales.
- Complementos salariales totales.
- Complementos no salariales totales.
- Días con baja laboral.
- Retribuciones en especie.
- Planes de pensiones.

Con los datos analizados se concluye que no existen desigualdades en los horarios, teniendo tanto las trabajadoras como los trabajadores de MAHECO S.A. horarios según tipología de contrato temporal a tiempo completo, indefinido a tiempo completo y indefinido a tiempo parcial.

En MAHECO S.A. podemos observar así mismo, que no existen desigualdades en las tareas realizadas por las y los trabajadores y que las diferencias de desempeño obedecen a los distintos puestos de trabajo de cada una de las personas de la plantilla.

Se comprueba que el registro retributivo, la valoración de puestos de trabajo y la auditoría retributiva se ha realizado con la herramienta de Adoria Symmetry, verificando que cumple con lo dispuesto en los artículos 4, 5,6 y 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

Las 116 personas trabajadoras de MAHECO S.A. cuentan con la siguiente clasificación:

Distribución plantilla por grupo profesional	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% HOMBRES HORIZONTAL (Índice de distribución)	% MUJERES VERTICAL (índice de concentración)	% HOMBRES VERTICAL (índice de concentración)	Índice de feminización	Brecha de género
<b>Grupo 1</b>	1	0	1	0,00%	100,00 %	0,00%	1,01%	0,00	- 100,00 %
<b>Grupo 3</b>	13	4	17	23,53%	76,47%	23,53%	13,13%	0,31	-52,94 %
<b>Grupo 4</b>	12	0	12	0,00%	100,00 %	0,00%	12,12%	0,00	- 100,00 %
<b>Grupo 5</b>	2	13	15	86,67%	13,33%	76,47%	2,02%	6,50	73,33 %
<b>Grupo 6</b>	1	0	1	0,00%	100,00 %	0,00%	1,01%	0,00	- 100,00 %
<b>Grupo 8</b>	42	0	42	0,00%	100,00 %	0,00%	42,42%	0,00	- 100,00 %
<b>Grupo 9</b>	28	0	28	0,00%	100,00 %	0,00%	28,28%	0,00	- 100,00 %

La mayor parte de la plantilla trabaja entre 31 horas y 40 horas y, algunas trabajadoras y trabajadores se acogen a alguna medida de conciliación tales como la flexibilidad de entrada y salida, la flexibilidad de parada del mediodía, la flexibilidad de horario negociada, la reducción de jornada por motivos personales, la excedencia remunerada y no remunerada por motivos personales, el teletrabajo, el acercamiento al lugar de residencia y la posibilidad de elegir vacaciones de forma fragmentada, entre otras.

Principalmente, el cálculo se ha realizado analizando la posible brecha salarial por categorías profesionales. Se han considerado las categorías profesionales de MAHECO S.A.: Directivos con título universitario, puestos intermedios con título, trabajadoras y trabajadores que no necesita una titulación y/u otras categorías.

Los resultados obtenidos en relación a la brecha salarial, se contemplan en el anexo que contiene la auditoria retributiva.

En este caso, la valoración de puestos de trabajo se ajusta a lo dispuesto en el Convenio y normativas aplicables al sector, puesto que en ellas se dispone los requisitos mínimos que deben cumplir las personas trabajadoras, dependiendo del puesto de trabajo al que quieran acceder y, de la misma manera, le indica a MAHECO S.A. los requisitos mínimos que debe solicitar en la oferta de empleo.

Mediante el sistema de valoración de puestos de trabajo por puntos de factor, obtenemos una valoración objetiva de los diferentes puestos de trabajo, basado en los siguientes conceptos:

CONOCIMIENTO Y APTITUDES	RESPONSABILIDADES
Formación académica	Responsabilidad sobre material
Conocimiento informático	Responsabilidad sobre las
Destreza manual/precisión/habilidad	personas Responsabilidad
Habilidades/capacidades sociales.	financiera

CONDICIONES DE TRABAJO	ESFUERZO
Viajes	Físico
Riesgos	Psicológico/Mental
Disponibilidad Horaria	

## PLAN DE ACTUACIÓN

Visto el resultado de los datos analizados se propone un Plan de Actuación que busca corregir las desigualdades retributivas que puedan o pudieran darse, estableciendo objetivos, actuaciones, así como el cronograma y las personas responsables de su implantación y seguimiento.

Se han ido estableciendo, a lo largo de las acciones del Plan de Igualdad objetivos y medidas tendentes a reducir hasta eliminar la posible brecha salarial de género existente. Estas son:

- En el área de clasificación profesional el objetivo es “Alcanzar, de manera progresiva, una presencia equilibrada en toda la estructura de MAHECO S.A., especialmente en los puestos donde hay menos representación, así como en los órganos directivos de la entidad”. Así como “Establecer una catalogación y valoración de los puestos de trabajo con criterios no discriminatorios”.

Una de las acciones que directamente afecta a la brecha salarial es el objetivo de “Contar con un sistema retributivo basado en el respeto de los principios de objetividad, equidad y no discriminación”, desarrollado a través de las siguientes medidas:

- Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo, por medio de las medidas propuestas en el plan de igualdad.
- Regular una estructura retributiva clara y transparente, para facilitar el control anti discriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de pluses y complementos salariales, por medio de las medidas propuestas en el plan de igualdad.
- En el área de acceso al empleo se establece el objetivo prioritario de “Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción”, por medio de las medidas propuestas en el plan de igualdad.
- Se establece en el área de ordenación de los tiempos de trabajo, Conciliación y corresponsabilidad, el objetivo de “Conseguir que la plantilla pueda hacer compatible su desarrollo profesional con el personal y familiar”, por medio de las medidas propuestas en el plan de igualdad.

El compromiso de la entidad es velar por que estos objetivos no dejen de cumplirse.

## **6. OBJETIVOS, MEDIDAS E IMPLANTACIÓN**

El Plan de Igualdad se define como un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas, que persiguen integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en las distintas áreas de actuación de la organización que se establecen después de haber realizado el diagnóstico de situación y estudiado los resultados del mismo.

El diagnóstico de situación es un análisis detallado, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización realizado mediante la recogida de información, y el análisis de distintas áreas y ámbitos. Para realizar este análisis detallado es imprescindible recopilar información tanto de aspectos básicos, internos y externos de la organización. El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres establece las áreas mínimas de estudio para la elaboración del diagnóstico.

MAHECO S.A. para elaborar el diagnóstico de situación ha recogido información cuantitativa y cualitativa, desagregada por sexos, sobre los siguientes ámbitos de intervención: acceso y selección a la organización; clasificación profesional; modalidades de contratación y jornada laboral; antigüedad; promoción; formación; conciliación de la vida familiar, laboral y personal; retribución y política salarial; salud laboral desde perspectiva de género; prevención del acoso sexual y por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el ámbito laboral y la violencia de género.

Tras el estudio de la información recopilada se ha elaborado un informe de resultado detectando aquellas áreas o ámbitos que requieren la aplicación objetivos, así como medidas y acciones para la eliminación de la discriminación por razón de género en el trabajo y la consecución de la igualdad de trato y de oportunidades en la organización.

## 6.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

A continuación, se presentan los **objetivos estratégicos** de la implantación del Plan de Igualdad en los distintos ámbitos de intervención, así como la finalidad de la implantación de medidas en el ámbito y áreas correspondientes.

ÁREAS DE ACTUACIÓN	
ACCESO Y SELECCIÓN A LA ORGANIZACIÓN	
Objetivos estratégicos	Garantizar un entorno laboral libre de discriminación con igualdad de oportunidades en el acceso y contratación a la organización.
Implantación de medidas	Eliminación de todas aquellas barreras que dificultan el acceso en igualdad de condiciones a la organización entre hombres y mujeres.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	
Objetivos estratégicos	Garantizar un entorno laboral libre de discriminación en la clasificación profesional.
Implantación de medidas	Equilibrio de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales de la organización.
MODALIDADES DE CONTRATACIÓN	
Objetivos estratégicos	Garantizar un entorno laboral libre de discriminación en las modalidades de contratación aplicables a hombres y mujeres.
Implantación de medidas	Equilibrio de mujeres y hombres en las distintas modalidades contractuales.
ANTIGÜEDAD	
Objetivos estratégicos	Garantizar un entorno laboral que fomente la estabilidad profesional en la organización.
Implantación de medidas	Mejora de las condiciones laborales para fomentar la estabilidad profesional en la organización tanto de mujeres como de hombres y personas trans.
PROMOCIÓN PROFESIONAL	
Objetivos estratégicos	Garantizar un entorno libre de cualquier discriminación entre mujeres y hombres en las promociones profesionales de la organización.
Implantación de medidas	Establecimiento de criterios y estrategias no discriminatorias para el acceso a los planes de promoción profesional.
FORMACIÓN PROFESIONAL	
Objetivos estratégicos	Garantizar un entorno libre de cualquier discriminación entre mujeres y hombres en el acceso a los planes de formación profesional de la organización.
Implantación de medidas	Establecimiento de criterios y estrategias no discriminatorias para el acceso a los planes de formación.

CONDICIONES DE TRABAJO	
<b>Objetivos estratégicos</b>	Garantizar un entorno laboral libre de discriminación y con igualdad de oportunidades en las condiciones de trabajo.
<b>Implantación de medidas</b>	Eliminación de todas aquellas condiciones de trabajo que dificultan la igualdad entre hombres, mujeres y el colectivo LGTBIQ+ dentro de la organización.
CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL	
<b>Objetivos estratégicos</b>	Garantizar un entorno libre de cualquier discriminación entre mujeres y hombres en el acceso y disfrute de las medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
<b>Implantación de medidas</b>	Establecimiento de acciones y medidas que garanticen la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
<b>Objetivos estratégicos</b>	Garantizar un entorno laboral con una distribución equitativa entre hombres y mujeres en los distintos departamentos y áreas, así como en los puestos intermedios o superiores.
<b>Implantación de medidas</b>	Reducción de la diferencia de número de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales de la organización.
RETRIBUCIÓN Y POLÍTICA SALARIAL	
<b>Objetivos estratégicos</b>	Garantizar un entorno laboral sin brecha salarial entre mujeres y hombres.
<b>Implantación de medidas</b>	Disposición de un sistema retributivo no discriminatorio.
SALUD LABORAL DESDE PERSPECTIVA DE GÉNERO	
<b>Objetivos estratégicos</b>	Garantizar un entorno saludable y libre de riesgos para mujeres y hombres, a partir de la implantación de una estrategia de prevención de riesgos laborales y de vigilancia de la salud que incorpore la perspectiva de género.
<b>Implantación de medidas</b>	Reducción de los riesgos laborales a los que se pueden exponer las mujeres y los hombres por sus específicas y respectivas condiciones de salud y de lugar de trabajo.
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL	
<b>Objetivos estratégicos</b>	Garantizar un entorno laboral libre de cualquier manifestación de acoso a partir de la generación de una cultura de respeto de la igualdad y la implantación de los instrumentos necesarios.
<b>Implantación de medidas</b>	Neutralizar las situaciones que se configuran como acoso, identificado mediante el abordaje de la prevención de acoso sexual y por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, la normalización de la activación del protocolo como una herramienta institucional y la sanción efectiva de los comportamientos de acoso.
APOYO A LAS PERSONAS QUE SUFRAN VIOLENCIA DE GÉNERO	

<b>Objetivos estratégicos</b>	Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género. Garantizar que todas las mujeres conozcan sus derechos laborales y de seguridad social en caso de estar en una situación de violencia de género.
<b>Implantación de medidas</b>	Neutralizar las situaciones que se configuran como violencia de género, y prevenir las mismas mediante campañas de sensibilización. En caso que una persona sufra una situación de violencia de género, que le sean de aplicación todos los derechos laborales que estén al alcance.

## 6.2 OBJETIVOS Y MEDIDAS TRANSVERSALES

Una vez definidos los objetivos estratégicos del Plan de Igualdad y de cada una de las áreas de intervención se establecen **los objetivos y medidas transversales** que afectan a la totalidad de las áreas de actuación de la organización.

ÁREA DE ACTUACIÓN	TOTALIDAD DE LA ORGANIZACIÓN		
	Medidas transversales	Responsable	Fecha de ejecución
Objetivo principal	Implantación de un Plan de Igualdad en la organización		
Compromiso de la dirección con el Plan de Igualdad	Órgano de Gobierno	2023	
Creación de la Comisión de Igualdad	Órgano de Gobierno Representantes de los trabajadores/trabajadoras	2023	
Aprobación del Plan de Igualdad	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad	2023	
Realización del diagnóstico de situación de igualdad	Comisión de Igualdad	2023	
Establecimiento de los objetivos y medidas concretas en materia de igualdad	Comisión de Igualdad	2023	
Creación de un canal de comunicación en materia de igualdad	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad	2023	
Registro del Plan de Igualdad	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Persona habilitada	2023	
Evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad	Comisión de Igualdad Asesoría Externa	Anual	

### 6.3 OBJETIVOS Y MEDIDAS ESPECÍFICAS

Por último, se establecen los **objetivos concretos** de cada una de las áreas de actuación y las **medidas específicas** a implementar detallando de cada una: las acciones concretas que la integran, la persona o personas responsables de su implantación, su entrada en vigor y sus indicadores de cumplimiento.

ÁREA DE ACTUACIÓN	ACCESO Y SELECCIÓN A LA ORGANIZACIÓN
<b>Objetivos</b>	<p>Promover el principio de igualdad entre mujeres y hombres y de no discriminación para garantizar las mismas oportunidades de acceso y contratación a la organización.</p> <p>Garantizar una organización equilibrada en número de oportunidades laborales.</p> <p>Establecer los mecanismos necesarios para velar y eliminar las barreras que generan desigualdades en el acceso y contratación a la organización.</p> <p>Asegurar la equidad como un principio básico en la selección y acceso a la organización atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad.</p> <p>Procurar una plantilla equilibrada entre hombres y mujeres.</p> <p>Fomentar la equiparación de ambos sexos en la plantilla.</p>

<b>Medida 1</b>	Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla.
<b>Acciones</b>	
	<p>En condiciones equivalentes de idoneidad entre personas candidatas, dar prioridad de contratación al sexo menos representado en los distintos grupos profesionales.</p> <p>En caso de vacante, dar prioridad a las personas de la plantilla actual que quieran aumentar su jornada.</p> <p>Detectar las causas de bajas definitivas y voluntarias en la compañía.</p>
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	<p>Número de personas contratadas, desagregadas por sexo y puesto de trabajo.</p> <p>Número de conversiones de jornada parcial a completo por sexo.</p> <p>Número de vacantes cubiertas con personal interno.</p> <p>Número de bajas, sus causas y distribución por sexo.</p>

<b>Medida 2</b>	Revisar los procedimientos de selección de personal.
<b>Acciones</b>	
Redactar convocatorias de empleo no discriminatorias, sin lenguaje sexista o no inclusivo.	
Redactar las convocatorias de empleo de forma que inviten al sexo infrarrepresentado a presentarse a ocupar puestos tradicionalmente asignadas al sexo contrario.	
Realizar entrevistas de selección de personal objetivas, sin lenguaje y/o preguntas sexistas o no inclusivas.	
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Número de documentos revisados desde la perspectiva de género. Número de ofertas publicadas sin lenguaje sexista. Número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>
<b>Objetivos</b>	Eliminar las barreras que pueden generar desigualdades en los distintos grupos profesionales. Aprovechar al máximo el potencial humano con el que cuenta la organización.

<b>Medida 1</b>	Corregir las situaciones de subrepresentación de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales.
<b>Acciones</b>	
En condiciones equivalentes de idoneidad y competencias entre personas candidatas, dar prioridad de contratación al sexo menos representado en el grupo correspondiente.	
En condiciones equivalentes de idoneidad y competencias para el puesto de trabajo, priorizar las candidaturas internas del sexo menos representado.	
Publicar las vacantes de forma que todas sean conocidas por todas las personas trabajadoras.	
Aumentar los canales de reclutamiento.	
Realizar los procesos de promoción de forma transparente y objetiva.	
Establecer un plan de formación para todas las personas trabajadoras.	
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.

<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Número de puestos donde la subrepresentación se haya corregido. Número de promociones desagregadas por sexo y grupo profesional. Número de incorporaciones desagregadas por sexo y grupo profesional Listado de los canales de reclutamiento. Listado de los canales de comunicación de ofertas.

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>MODALIDADES DE CONTRATACIÓN</b>
<b>Objetivos</b>	Eliminar las desigualdades en las modalidades contractuales entre hombres y mujeres.

<b>Medida 1</b>	Favorecer la conversión de los contratos temporales a indefinidos.
<b>Acciones</b>	
Informar a la plantilla con contrato temporal de las vacantes que se produzcan con contrato indefinido.	
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Número de conversiones a indefinidos según sexo. Número de vacantes de contrato indefinido.

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>ANTIGÜEDAD</b>
<b>Objetivos</b>	Favorecer la estabilidad profesional de las personas trabajadoras en la organización independientemente de su sexo, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

<b>Medida 1</b>	Facilitar la estabilidad profesional de las personas trabajadoras en la organización.
<b>Acciones</b>	
Establecer planes profesionales para todas las personas trabajadoras de la organización.	

	<p>Realizar entrevistas periódicas con la plantilla para conocer sus inquietudes respecto su estabilidad en la organización.</p> <p>Aplicar medidas de flexibilidad interna que permitan la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.</p> <p>Revisar los complementos salariales por antigüedad de toda la plantilla.</p> <p>Establecer los beneficios laborales correspondientes para las personas trabajadoras con más antigüedad en la organización.</p>
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Número de entrevistas realizadas a las personas trabajadoras Número de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral aplicadas desagregadas por sexo. Número de beneficios laborales relacionados con la antigüedad. Número de documentos revisados. Elaboración e implantación de un Plan de Formación para todas las personas trabajadoras de la organización.

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>
<b>Objetivos</b>	Fomentar mecanismos para el acceso a los procesos de promoción interna entre la plantilla de forma igualitaria.  Eliminar la visión estereotipada sobre la promoción de hombres y mujeres.

<b>Medida 1</b>	Garantizar la objetividad y no discriminación en los procesos de promoción.
<b>Acciones</b>	
Aplicar los principios de valoración objetiva y no discriminación en los procesos de promoción interna.	
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Número de promociones internas llevadas a cabo. Número de promociones internas enfocadas a mujeres. Número de promociones internas enfocadas a hombres. Número de políticas y procedimientos internos enfocados a la promoción interna de personas trabajadoras de la organización revisadas.

	<p>Revisión de los criterios para la promoción interna de las políticas de promoción interna.</p> <p>Revisión de la implantación y actualización de canales enfocados a la participación en promociones internas de la organización.</p>
--	--

<b>Medida 2</b>	Crear procedimientos y mecanismos para el acceso a procesos de promoción interna de la organización basados en criterios objetivos y no discriminatorios.
<b>Acciones</b>	
	Crear procedimientos específicos y sistemáticos para potenciar el acceso, el desarrollo y la promoción de los trabajadores y trabajadoras a puestos de responsabilidad.
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Número de promociones internas llevadas a cabo. Número de promociones internas enfocadas a mujeres. Número de promociones internas enfocadas a hombres. Revisión de políticas y procedimientos internos enfocados a la promoción interna de personas trabajadoras de la organización. Revisión de criterios para la promoción interna de las políticas de promoción interna. Revisión de la implantación y actualización de canales enfocados a la participación en promociones internas de la organización

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>		<b>FORMACIÓN PROFESIONAL</b>
		<b>FORMACIÓN PROFESIONAL</b>
<b>Objetivos</b>		Fomentar los mecanismos para el acceso a la formación profesional de los miembros profesionales de forma igualitaria.
		<b>Acciones</b>
Revisión de los planes de formación de la organización para asegurar que no son discriminatorios e incluyen la perspectiva de género.		
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos. Departamento/ persona responsable de Formación.	
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.	
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Número de documentos relacionados con la formación revisados.	

<b>Medida 2</b>	Crear procedimientos y mecanismos para el acceso a procesos de formación profesional de la organización, basados en criterios objetivos y no discriminatorios.
<b>Acciones</b>	
Establecer nuevos canales de comunicación interna eficaces para informar y actualizar sobre las acciones formativas.	
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos. Departamento/ persona responsable de Formación.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Número de formaciones realizadas o en previsión de realizarse por sexo. Número de procedimientos de formación revisados. Listado de formaciones activas y realizadas por las personas trabajadoras por sexo.

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>
<b>Objetivos</b>	Ordenar el tiempo de trabajo de forma que promueva la facilitación de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

<b>Medida 1</b>	Mejorar la ordenación del tiempo de trabajo.
<b>Acciones</b>	
Establecer medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.	
Considerar la implantación de la jornada intensiva o continuada.	
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
	Número y listado de medidas de conciliación disfrutadas por sexo.

<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Número de medidas implementadas para mejorar la ordenación del tiempo de trabajo. Número de medidas de flexibilidad horaria disfrutadas por la plantilla.
------------------------------------	--

ÁREA DE ACTUACIÓN	CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL
<b>Objetivos</b>	Establecer medidas concretas para la conciliación de la vida personal y profesional y adecuar su enfoque de forma que tengan impacto positivo en la corresponsabilidad, con el fin de compatibilizar y conciliar su vida laboral y familiar.

<b>Medida 1</b>	Actualizar, implementar y realizar un seguimiento de las medidas de conciliación de la vida laboral y personal que fomenten el cambio de roles tradicionales de hombres y mujeres.
<b>Acciones</b>	
Informar al colectivo de hombres sobre sus derechos como padre para fomentar la utilización de los permisos parentales.	
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Número de personas trabajadoras que se han acogido a alguna medida de conciliación de la vida familiar, laboral y/o personal desagregadas por sexo. Número y listado de políticas y procedimientos relacionados con la conciliación de la vida familiar, laboral y/o personal.

ÁREA DE ACTUACIÓN	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
<b>Objetivos</b>	Promover la integración de la perspectiva de género en los distintos grupos profesionales. Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los distintos departamentos o áreas. Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en los procesos de acceso y selección a la organización. Fomentar la formación y promoción profesional en la empresa hasta alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de coordinación y mando.

<b>Medida 1</b>	Revisión de los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación para fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los distintos departamentos o áreas.
<b>Acciones</b>	
En condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, seleccionar a la persona del sexo menos representado en cada área o departamento.	
Realizar convocatorias de empleo sin criterios discriminatorios, lenguaje sexista o no inclusivo y que inviten de forma explícita al sexo infrarrepresentado a presentarse a ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente asignadas al sexo contrario.	
Realizar procesos de selección objetivos y no discriminatorios con preguntas relacionadas directamente con el puesto de trabajo, competencias, conocimientos y experiencia.	
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Número de contrataciones desagregado por sexo y área o departamento. Número de bajas desagregado por sexo y área o departamento. Número de mujeres en los departamentos y áreas donde están infrarrepresentadas. Número de candidaturas de mujeres y hombres recibidas para las distintas ofertas.

<b>Medida 2</b>	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres, hombres y personas trans en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables y transparentes.
<b>Acciones</b>	
Potenciar la presencia de mujeres en los procesos de promoción en aquellos puestos en los que estén subrepresentadas.	
Implementar acciones positivas para incentivar la movilidad y el ascenso de las trabajadoras a grupos profesionales de mayor responsabilidad.	
Fomentar la promoción profesional hasta alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de coordinación y mando.	
Difundir internamente las promociones a los distintos grupos de mando de forma transparente.	
Realizar cursos de formación orientados a los procesos de promoción interna.	
Implementar una evaluación de desempeño de trabajo que permita definir objetivos de mejorar, detectar necesidades formativas y valorar posibles promociones.	
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.

<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Número de promociones en la plantilla desagregados por sexo y área o departamento. Número de formaciones en la plantilla desagregados por sexo y área o departamento.
------------------------------------	--

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>RETRIBUCIÓN Y POLÍTICA SALARIAL</b>
<b>Objetivos</b>	Elaborar una política de retribución equitativa por razón de género  Compromiso para elaborar una política salarial.

<b>Medida 1</b>	Establecer un sistema de retribución que garantice la no discriminación por razón de género.
<b>Acciones</b>	
Diseñar una política salarial basada en la descripción objetiva de los puestos de trabajo.	
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Número de personas trabajadoras que están en las distintas franjas salariales desagregadas por sexo (0-18.000€/18.001-30.000€/>30.000€). Elaboración de un Registro Salarial. Realización de un estudio sobre las retribuciones en la organización. Inclusión de la igualdad salarial en la política retributiva.

<b>Medida 2</b>	Revisar las condiciones salariales de todos los grupos profesionales para buscar la equidad salarial.
<b>Acciones</b>	
Implementar un sistema de compensación equitativo por razón de género.	
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Número de personas trabajadoras que están en las distintas franjas salariales desagregadas por sexo (0-18.000€/18.001-30.000€/>30.000€). Elaboración de un Registro Salarial. Realización de un estudio sobre las retribuciones en la organización. Inclusión de la igualdad salarial en la política retributiva.

ÁREA DE ACTUACIÓN	SALUD LABORAL DES DE LA PERPECTIVA DE GÉNERO
Objetivos	Incorporar dentro de la prevención de riesgos laborales la salud laboral por razón de género y colectivo LGTBIQ+.

<b>Medida 1</b>	Controlar y registrar la tipología de las bajas laborales en la organización.
<b>Acciones</b>	
Registrar las bajas laborales de la organización por tipología y sexo.	
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos. Entidad encargada de la prevención de riesgos laborales.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Número de bajas laborales y tipología por sexo. Número de accidentes laborales por sexo. Número de enfermedades comunes por sexo. Número de enfermedades profesionales por sexo. Número de bajas por maternidad y paternidad.

<b>Medida 2</b>	Informar a las personas trabajadoras de los riesgos específicos a los que están expuestos por el hecho de ser hombres o mujeres.
<b>Acciones</b>	
Elaborar un plan de comunicación para poner en conocimiento de las personas trabajadoras los riesgos específicos a los que están expuestos por el hecho de ser hombre o mujer.	
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos. Entidad encargada de la prevención de riesgos laborales.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Número de comunicaciones en materia de riesgos laborales desde perspectiva de género.

<b>Medida 3</b>	Incluir la perspectiva de género en el estudio de los riesgos laborales de la organización.
<b>Acciones</b>	

Revisar la evaluación de los riesgos laborales de la organización para incluir la perspectiva de género.	
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos. Entidad encargada de la prevención de riesgos laborales.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Revisión de la evaluación de riesgos laborales.

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL</b>
<b>Objetivos</b>	Garantizar un entorno laboral libre de cualquier manifestación de acoso a partir de la generación de una cultura de respeto de la igualdad y la implantación de los instrumentos necesarios.  Establecer los mecanismos necesarios para velar y eliminar conductas que generen posibles situaciones de acoso sexual o acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

<b>Medida 1</b>	Elaborar e implantar un Protocolo contra el acoso sexual y por razón de género, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
<b>Acciones</b>	
Definir los conceptos y la tipología de acoso que se da en el mercado laboral con ejemplos ilustrativos de este tipo de conductas.	
Contemplar un régimen disciplinario para castigar conductas de acoso.	
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Existencia de un Protocolo de acoso sexual y por razón de género, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.  Establecimiento de un régimen disciplinario para sancionar el acoso.  Número de incidentes o denuncia por motivos de acoso sexual y por razón de género, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

<b>Medida 2</b>	Distribuir el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de género, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género entre todas las personas trabajadoras.
<b>Acciones</b>	

<p>Comunicar de forma efectiva el Protocolo de acoso sexual y por razón de género, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género a toda la plantilla incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso.</p> <p>Difundir a la plantilla del Protocolo de acoso sexual y por razón de género, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género a través de los medios que se estimen más oportunos para llegar a la totalidad de las personas trabajadoras.</p> <p>Comunicar a las personas trabajadoras de la organización de la creación de un canal habilitado para denunciar posibles conductas de acoso.</p>	
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la firma del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Número de acciones de información sobre el Protocolo de acoso sexual y por razón de género, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género a los miembros de la plantilla.

ÁREA DE ACTUACIÓN	APOYO A LAS TRABAJADORAS QUE SUFRAN VIOLENCIA DE GÉNERO
<b>Objetivos</b>	<p>Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.</p> <p>Garantizar que todas las mujeres conozcan sus derechos laborales y de seguridad social en caso de estar en una situación de violencia de género.</p> <p>Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras en situación de violencia de género.</p>

<b>Medida 1</b>	Realizar y difundir un protocolo interno de ayuda a víctimas de violencia de género.
<b>Acciones</b>	
Realizar y difundir un protocolo interno de ayuda a víctimas de violencia de género, que agilice y facilite la gestión de los derechos laborales de las trabajadoras que sufren violencia de género, definiendo en el mismo la/s persona/s que serán referentes en este procedimiento.	
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	3 meses desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Elaboración y seguimiento del Protocolo.

<b>Medida 2</b>	Aplicar derechos laborales a las víctimas de violencia de género.
-----------------	---

<b>Acciones</b>	
Generar el derecho a la reducción de jornada con la disminución proporcional de la retribución. Reordenación del tiempo de trabajo, adaptación de horario, horario flexible... Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijas/os y otros similares.	
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Nº de mujeres que hayan sufrido violencia de género y que gocen de estos derechos laborales.

<b>Medida 3</b>	<b>Acciones</b>
Campaña de sensibilización sobre la importancia de prevenir la violencia de género en la empresa e impartir formación a toda las personas trabajadoras.	
<b>Acciones</b>	
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad. Dar formación en acoso a todas las personas trabajadoras. 70% conseguido en el 1er trimestre de 2023.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	La realización de Campañas de sensibilización y en el 2º trimestre de 2023 impartir el 30% restante de la formación en acoso.

<b>Medida 4</b>	<b>Objetivos</b>
Garantizar que todas las mujeres conozcan sus derechos laborales y de seguridad social en caso de estar en una situación de violencia de género.	
<b>Responsable</b>	Órgano de Gobierno. Comisión de Igualdad. Departamento/persona responsable de Recursos Humanos.
<b>Temporalización</b>	Desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de cumplimiento</b>	Verificar la comunicación a la plantilla de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género.

## 6.4 MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES PREVISTOS

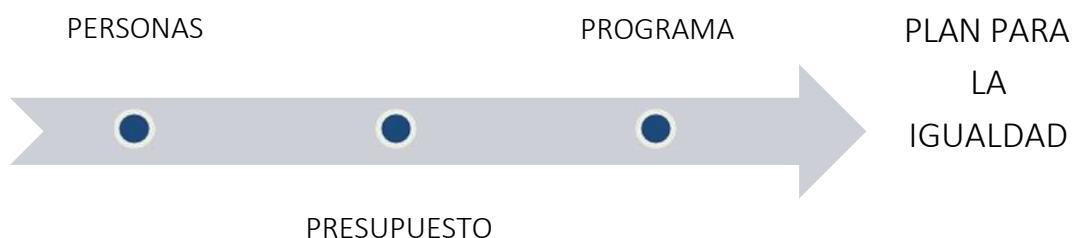
Para la elaboración del Plan de Igualdad, garantizando los trabajos de desarrollo, implantación, aplicación de medidas y acciones y cumplimiento de objetivos, la dirección de MAHECO S.A. ha decidido contar con medios internos y externos.

A la participación imprescindible de la gerencia al máximo nivel, del departamento de personas y de los sindicatos más representativos de nuestro sector en representación legal de las personas trabajadoras, se une la contratación de la empresa CONVERSIA experta en materia de Igualdad de Oportunidades, de tal modo que la diversidad de conocimientos y experiencias permita la creación de un modelo de igualdad que, respetando las normas y principios legales, sea adecuado, proporcionado y realista.

Se ha creado una partida económica, en los presupuestos de la organización, adecuada a la magnitud de los trabajos a desarrollar, y en consonancia con los recursos asignados.

A continuación, se definen los aspectos básicos que se deben cumplir para tener éxito en la implementación y posterior evaluación del plan de igualdad.

El sistema de evaluación y seguimiento seguirá las premisas básicas establecidas por la entidad, guías y herramientas para la implementación de los planes de igualdad, las cuales parten de tres premisas básicas para garantizar la ejecución.



Los siguientes tres aspectos son imprescindibles para que un Plan pueda desarrollarse con éxito. Es necesario disponer de un programa de trabajo con un presupuesto específico, así como contar con personas que impulsen su desarrollo y la participación del resto del personal.

En este sentido, se crean una serie de equipos que asegurarán la ejecución y la coordinación del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en MAHECO S.A..

### Estructura de impulso

La comisión de Igualdad creada será quien vele por el desarrollo del Plan de Igualdad. Entre las funciones, están la puesta en marcha, coordinación, seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones para cada período anual del Plan de Igualdad que irán en línea con la entidad. Por otro lado, se crearán grupos de trabajo que se consideren necesarios para conseguir los objetivos del Plan propuestos. El equipo contará con asesoramiento externo en materia de igualdad puntualmente.

### Recursos económicos

Para la ejecución de este Plan, se tendrán que destinar recursos económicos propios que se presupuestarán anualmente o se solicitarán a las fuentes de financiación de la entidad.

### Herramientas de seguimiento

Con respecto al seguimiento del Plan, está prevista la utilización de herramientas específicas diseñadas y contrastadas para la implementación de Planes para la Igualdad en las organizaciones. Igualmente, se adaptarán al enfoque de género las herramientas de gestión que ya utiliza MAHECO S.A.. Se realizará un Informe anual que muestre el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad y su impacto.

## **7. SEGUIMIENTOS**

### **7.1 SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad constituyen un proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las organizaciones de actuación.

El seguimiento es un sistema de observación continuada, en el presente caso, del Plan de Igualdad, que se aprueba en una organización mediante la recogida sistemática de información. La finalidad del seguimiento es conocer el estado de la implantación del Plan de Igualdad y subsanar aquellas dificultades que puedan obstaculizar el desarrollo de cada una de las acciones que contempla el Plan de Igualdad. En suma, consiste en realizar un seguimiento continuo de los resultados obtenidos y la inversión económica, material y humana realizada.

La evaluación es un sistema que permitirá conocer el nivel de realización del Plan de Igualdad, así como su impacto y la necesidad de seguir impulsando medidas de igualdad de género en la organización.

Los Planes de Igualdad deben entenderse como “documentos vivos”, es decir, herramientas dinámicas y activas. La evaluación y el seguimiento son fundamentales para dar flexibilidad al Plan de Igualdad y, en consecuencia, ajustar su contenido con la finalidad de que se pueda adaptar a las necesidades y dificultades que vayan surgiendo durante su realización, algo imprescindible para el éxito de su desarrollo. El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

### **7.2 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

#### **Objetivos del seguimiento**

Los objetivos principales del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad son:

- Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Conocer el grado de ejecución de las acciones contempladas en el Plan de Igualdad y su ajuste al tiempo y forma previstos.
- Plantear nuevos objetivos y fijar nuevas metas.
- Analizar la continuidad del Plan de Igualdad.
- Identificar las dificultades que se presenten durante su desarrollo y sus posibles causas.
- Proponer mejoras.
- Definir nuevas estrategias.

## **Responsables del seguimiento y la evaluación**

La Comisión de Igualdad de MAHECO S.A. es quien tiene encomendadas las funciones de vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad para evaluar el grado de cumplimiento del mismo, así como de los objetivos marcados y las medidas programadas. Además, corresponde a la Comisión de Igualdad el diseño de los indicadores de cumplimiento de cada una de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad, para conocer el grado de ejecución de cada una de las acciones definidas en el Plan de Igualdad, podrá requerir a los responsables de ejecución de la misma un informe sobre el estado de implantación de la medida.

Además, el órgano de gobierno de la organización facilitará el proceso de seguimiento y evaluación y proporcionar los instrumentos y recursos necesarios para su desarrollo.

Todas las acciones de seguimiento y evaluación se pondrán por escrito en un acta que posteriormente será el soporte y el fundamento para realizar la evaluación final y redactar el informe correspondiente.

Asimismo, a través de la Comisión de Igualdad, se informará a la plantilla del desarrollo y resultados de la aplicación del Plan de Igualdad.

Funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso las adaptaciones necesarias para su obtención.

## **Indicadores de seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones definidas**

Para evaluar el Plan de Igualdad de una forma eficaz, se tomará como referencia el sistema de indicadores que se ha establecido para cada una de las medidas a implementar, así como el registro de las actuaciones de puesta en marcha de cada una de ellas.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se tendrán en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de mejora en la reducción de las posibles desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Las adaptaciones producidas en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Informe final y conclusiones.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

## **Periodicidad del seguimiento y la evaluación**

MAHECO S.A. evaluará de forma periódica, como mínimo anualmente, los resultados de la implantación del Plan de Igualdad para evaluar si se están alcanzando los objetivos planteados, plantear nuevos objetivos y fijar nuevas metas de cara al futuro o bien, si no se han conseguido los objetivos deseados, el seguimiento y la evaluación servirán para volver a enfocar los objetivos y planes de acción trazados y así poder definir nuevas estrategias para implantar las acciones y lograr los objetivos planificados. El sistema de seguimiento y evaluación posibilita incorporar nuevas medidas para corregir las posibles dificultades que surjan, errores en el diseño inicial del Plan de Igualdad o para poder modificar el curso de las acciones emprendidas.

El Plan de Igualdad será revisado al menos en dos ocasiones durante su vigencia mediante una evaluación intermedia y otra final, así como en los casos que así lo establezca la normativa.

La evaluación intermedia tendrá como finalidad conocer el estado del proceso de implantación del Plan de Igualdad y establecer, en caso necesario, las medidas de ajuste necesario.

La evaluación final, al cumplimiento de la vigencia del Plan de Igualdad, tendrá por objeto elaborar un informe del estado de implantación del Plan de Igualdad y de su eficacia.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrá realizar una evaluación del Plan de Igualdad en cualquier momento cuando así sea acordado por la Comisión de Igualdad de MAHECO S.A..

## 7.3 REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las medidas del Plan de Igualdad serán revisadas 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 los objetivos fijados.

De acuerdo con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivo de trabajo, el Plan de Igualdad se revisará de forma obligatoria cuando concurren las siguientes circunstancias:

- En caso que haya que añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apareciéndose en relación con la consecución de los objetivos del Plan.
- En caso que así lo estipule el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad.
- En caso que el Plan deba adecuarse a nuevos requisitos legales y reglamentarios o al resultado de una Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la organización.
- En caso de modificación sustancial de la plantilla de la organización, 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 hayan servido de base para su elaboración.
- En caso de resolución judicial que 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 del Plan de Igualdad implicará la actualización del Diagnóstico de situación, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

## **7.4 COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN**

Según el artículo 9.6 del RD 901/2020, de 13 de octubre, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

La reunión de seguimiento, evaluación y revisión se reunirá como mínimo una vez al año, estableciéndose reuniones semestrales para el seguimiento de aquellas medidas que requieren de una mayor prioridad.

En estas reuniones se analizará qué medidas han podido llevarse a cabo durante el período de ejecución de las mismas y qué medidas no han podido llevarse a cabo, así como diversas observaciones y dificultades encontradas durante el proceso de implantación. Asimismo, se concretará qué medidas se seguirán llevando a cabo y la modificación de las mismas en los casos necesarios.

Finalmente, en cada reunión de seguimiento se realizará un informe que resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentando, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo...

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- d) 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.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Conformidad y firma de los miembros integrantes de la Comisión de seguimiento:

Representación de la Organización	Sindicatos más representativos
Fernando Fernández Sabaté 	UGT 
Rebeca Luis Pérez 	

## 7.5 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Las modificaciones del Plan de Igualdad deberán ser acordadas y aprobadas por la Comisión de Igualdad. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión del Plan de Igualdad implicará la actualización del Diagnóstico de situación, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

Una vez transcurridos 4 años desde la entrada en vigor del plan, la comisión procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales más representativas el estado de las medidas y los resultados de las evaluaciones realizadas en materia de igualdad y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

## 7.6 CALENDARIO DE ACTUACIONES

A continuación, se muestra una cronología orientativa para poder seguir y evaluar la correcta implantación de los objetivos planteados en MAHECO S.A.:

ÁREA DE ACTUACIÓN	TOTALIDAD DE LA ORGANIZACIÓN	
<b>Tipo de evaluación</b>	Evaluación periódica	
<b>Objetivo principal</b>	Implantación de un Plan de Igualdad en la organización	
<b>Prioridad de las medidas</b>	ALTA	
Medidas transversales	Responsable	Plazo ejecución
Compromiso de la dirección con el Plan de Igualdad	Órgano de Gobierno	1er Trimestre
Creación de la Comisión de Igualdad	Órgano de Gobierno Representantes de los trabajadores/trabajadoras	1er Trimestre
Aprobación del Plan de Igualdad	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad	1er Trimestre
Realización del diagnóstico de situación de igualdad	Comisión de Igualdad	1er Trimestre
Establecimiento de los objetivos y medidas concretas en materia de igualdad	Comisión de Igualdad	2º Trimestre
Creación de un canal de comunicación en materia de igualdad	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de Recursos Humanos	1er Trimestre
Registro del Plan de igualdad	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Persona habilitada	2023

<b>ÁREA DE ACTUACIÓN</b>	<b>TOTALIDAD DE LA ORGANIZACIÓN</b>
<b>Tipo de evaluación</b>	Evaluación periódica

<b>ACCESO A LA ORGANIZACIÓN</b>		
<b>Objetivo principal</b>	Garantizar un entorno laboral libre de discriminación con igualdad de oportunidades en el acceso y contratación a la organización.	
<b>Prioridad de las medidas</b>	MEDIA	
<b>Medidas concretas</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo de ejecución</b>
Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN
Revisar los procedimientos de selección	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN

<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>		
<b>Objetivo principal</b>	Garantizar un entorno laboral libre de discriminación en la clasificación profesional.	
<b>Prioridad de las medidas</b>	MEDIA	
<b>Medidas concretas</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo de ejecución</b>
Corregir las situaciones de subrepresentación de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN

<b>MODALIDADES DE CONTRATACIÓN</b>		
<b>Objetivo principal</b>	Garantizar un entorno laboral libre de discriminación en las modalidades de contratación aplicables a hombres, mujeres y personas trans.	
<b>Prioridad de las medidas</b>	MEDIA	
<b>Medidas concretas</b>	<b>Responsable</b>	<b>Plazo de ejecución</b>
Favorecer la conversión de los contratos temporales a indefinidos.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN

ANTIGÜEDAD		
Objetivo principal	Garantizar un entorno laboral que fomente la estabilidad profesional en la organización.	
Prioridad de las medidas	MEDIA	
Medidas concretas	Responsable	Plazo de ejecución
Facilitar la estabilidad profesional de las personas trabajadoras en la organización.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN

PROMOCIÓN PROFESIONAL		
Objetivo principal	Garantizar un entorno libre de cualquier discriminación entre mujeres, hombres y personas trans en las promociones profesionales de la organización.	
Prioridad de las medidas	MEDIA	
Medidas concretas	Responsable	Plazo de ejecución
Garantizar la objetividad y no discriminación en los procesos de promoción.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN
Crear procedimientos y mecanismos para el acceso a procesos de promoción interna de la organización basados en criterios objetivos y no discriminatorios.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN

FORMACIÓN PROFESIONAL		
Objetivo principal	Garantizar un entorno libre de cualquier discriminación entre mujeres, hombres y personas trans en el acceso a los planes de formación profesional de la organización.	
Prioridad de las medidas	MEDIA	
Medidas concretas	Responsable	Plazo de ejecución
Asegurar la integración de la perspectiva de género en la elaboración de los planes de formación.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH Departamento/ persona responsable de Formación.	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN

Crear procedimientos y mecanismos para el acceso a procesos de formación profesional de la organización, basados en criterios objetivos y no discriminatorios.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH Departamento/ persona responsable de Formación.	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN
--	--	--------------------------------

CONDICIONES DE TRABAJO		
Objetivo principal	Garantizar un entorno laboral libre de discriminación y con igualdad de oportunidades en las condiciones de trabajo.	
Prioridad de las medidas	MEDIA	
Medidas concretas	Responsable	Plazo de ejecución
Mejorar la ordenación del tiempo de trabajo.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL		
Objetivo principal	Garantizar un entorno libre de cualquier discriminación entre mujeres y hombres en el acceso y disfrute de las medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal.	
Prioridad de las medidas	MEDIA	
Medidas concretas	Responsable	Plazo de ejecución
Actualizar, implementar y realizar un seguimiento de las medidas de conciliación de la vida laboral y personal que fomenten el cambio de roles tradicionales de hombres y mujeres.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA		
Objetivo principal	Garantizar un entorno laboral con una distribución equitativa entre hombres y mujeres en los distintos departamentos y áreas, así como en los puestos intermedios o superiores.	
Prioridad de las medidas	MEDIA	
Medidas concretas	Responsable	Plazo de ejecución
Revisión de los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación para fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los distintos departamentos o áreas.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables y transparentes.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN
--	---	--------------------------------

RETRIBUCIÓN Y POLÍTICA SALARIAL		
Objetivo principal	Garantizar un entorno laboral sin brecha salarial entre mujeres y hombres.	
Prioridad de las medidas	MEDIA	
Medidas concretas	Responsable	Plazo de ejecución
Establecer un sistema de retribución que garantice la no discriminación por razón de género.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN
Revisar las condiciones salariales de todos los grupos profesionales para buscar la equidad salarial.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN

SALUD LABORAL DES DE LA PERPECTIVA DE GÉNERO		
Objetivo principal	Garantizar un entorno saludable y libre de riesgos para mujeres y hombres, a partir de la implantación de una estrategia de prevención de riesgos laborales y de vigilancia de la salud que incorpore la perspectiva de género.	
Prioridad de las medidas	MEDIA	
Medidas concretas	Responsable	Plazo de ejecución
Controlar y registrar la tipología de las bajas laborales en la organización.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH Entidad encargada de la PRL	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN
Informar a las personas trabajadoras de los riesgos específicos a los que están expuestos por el hecho de ser hombres o mujeres.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH Entidad encargada de la PRL	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN
Incluir la perspectiva de género en el estudio de los riesgos laborales de la organización.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH Entidad encargada de la PRL	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O EXPRESIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL			
Objetivo principal	Garantizar un entorno laboral libre de cualquier manifestación de acoso sexual o por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género a partir de la generación de una cultura de respeto de la igualdad y la implantación de los instrumentos necesarios.		
Prioridad de las medidas	ALTA		
Medidas concretas	Responsable	Plazo de ejecución	
Elaborar e implantar un Protocolo contra el acoso sexual y por razón de género, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	
Distribuir el Protocolo contra el acoso sexual y por razón de género, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género entre todas las personas trabajadoras.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/ persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	

APOYO A LAS TRABAJADORAS QUE SUFRAN VIOLENCIA DE GENERO			
Objetivo principal	Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género. Garantizar que todas las mujeres conozcan sus derechos laborales y de seguridad social en caso de estar en una situación de violencia de género.		
Prioridad de las medidas	ALTA		
Medidas concretas	Responsable	Plazo de ejecución	
Realizar y difundir un protocolo interno de ayuda a víctimas de violencia de género.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/persona responsable de RRHH	3 meses desde la fecha de implantación del Plan de Igualdad.	
Aplicar derechos laborales a las víctimas de violencia de género.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	
Campaña de sensibilización sobre la importancia de prevenir la violencia de género en la empresa.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	
Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o de las incluidas en el plan de igualdad.	Órgano de Gobierno Comisión de Igualdad Departamento/persona responsable de RRHH	HASTA FIN DE VIGENCIA DEL PLAN	

## **8. PLAN LGTBIQ+**

### **8.1 INTRODUCCIÓN**

El 28 de febrero se aprobó la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LTBI.

El objetivo de la presente ley es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, Trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad.

La igualdad y no discriminación es un principio jurídico universal proclamado en diferentes textos internacionales sobre derechos humanos, reconocido además como un derecho fundamental en nuestro ordenamiento jurídico. El artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos declara que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en ella, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

En MAHECO, S.A. estamos comprometidos con la igualdad entre todas las personas trabajadoras y prohibimos explícitamente todo tipo de burla, discriminación o acoso hacia el colectivo LGTBI (y en particular por la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de una persona).

### **8.2 COMISIÓN INSTRUCTORA**

Tanto para el acoso sexual y por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género la comisión instructora será la encargada de llevar a cabo la correcta implantación del protocolo.

### **8.3 MEDIDAS**

En Maheco disponemos de un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el que indicamos el tipo de comportamientos discriminatorios homófobos, tránsfobos, bifodos etc y clasificados por orden de gravedad.

En nuestra política de selección de personal no se discrimina a ningún colectivo durante el proceso de selección.

Utilizar el lenguaje inclusivo de segunda generación en la medida de lo posible.

Acompañar a aquellas personas trans que quieran llevar a cabo su transición de género.

Actualizar nuestros baños para que sean inclusivos.

Realizar un seguimiento anual de la evolución de la diversidad e inclusión en la empresa.

Formar a parte de la plantilla en diversidad.