



PLAN DE IGUALDAD

DATOS IDENTIFICATIVOS

Empresa: HIJOS DE TOMAS MARTIN S.L.

Domicilio: CTRA. DOÑA SANTOS S/N, ARAUZO DE MIEL (BURGOS) 09631

ÚLTIMA MODIFICACIÓN	VERSIÓN	FECHA
Revisión inicial	0	16/03/2023

Three handwritten signatures in blue ink are present. The top signature is the most legible, appearing to read 'S. Martín'. Below it are two more signatures, one on the left and one on the right, which are more stylized and less legible.

ÍNDICE

1.	PREÁMBULO.....	3
2.	INTERPRETACIÓN DE PRINCIPIOS.	4
3.	COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.	5
4.	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD	6
5.	ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL DE APLICACIÓN.	6
6.	ÁMBITO TEMPORAL.	6
7.	DIAGNÓSTICO.....	7
8.	OBJETIVOS.....	8
9.	MEDIDAS DE IGUALDAD.....	9
10.	APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	9
	10.1. SISTEMA DE SEGUIMIENTO.....	9
	10.2. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	10
11.	EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	12
12.	CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	14
13.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	14
14.	ANEXOS.	17
	14.1. ANEXO I. NORMATIVA VIGENTE EN IGUALDAD DE GÉNERO.....	17
	14.2. ANEXO II. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.	18
	14.3. ANEXO III. INFORME DE DIAGNÓSTICO.	29
	14.4. ANEXO IV. ENCUESTA DE IGUALDAD	48
	14.5. ANEXO V. MEDIDAS, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	102

1. PREÁMBULO.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Es un principio reconocido universalmente, consagrado en todos los textos internacionales sobre Derechos Humanos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso negociar planes de igualdad. Tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la obligación se ha ampliado a empresas a partir de 50 personas trabajadoras.

El pasado 20 de julio de 2022 fue constituida en HIJOS DE TOMAS MARTIN S.L. la Comisión Negociadora de este Plan de Igualdad.

Por ello, y con el fin de dar cumplimiento a lo acordado en la mencionada fecha, HIJOS DE TOMAS MARTIN S.L., ha decidido poner en marcha la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades. El procedimiento de negociación comenzó el 20 de julio de 2022 y finalizó el 16 de marzo de 2023 con la firma del Acta de Aprobación del Plan de Igualdad.

El plan se concierta entre dos partes, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

El presente Plan está formado por un conjunto de medidas que real y efectivamente previenen cualquier discriminación por razón de sexo y permiten lograr los objetivos de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Consecuentemente, el Plan de Igualdad va a formar parte de la normativa interna para promover la presencia de la mujer en todos los niveles de su organización, potenciar medidas que favorezcan la conciliación con la vida personal y familiar y, por último, afrontar con plenas garantías cualquier incidente que pueda derivarse por acoso sexual o por razón de sexo. En este sentido, se incluye como parte integrante de este Plan un protocolo de actuación para cualquier caso que pueda plantearse en el seno de la Organización tanto en materia de acoso sexual, por razón de sexo, como moral.



2. INTERPRETACIÓN DE PRINCIPIOS.

A los efectos de interpretación de este Plan, se entenderá por:

- Principio de igualdad, 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. Se considera que dicho principio se cumple cuando exista una composición equilibrada de la plantilla, ello en los términos establecidos en la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.
- Discriminación directa, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Discriminación indirecta, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra 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.
- Acciones positivas, medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones 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.
- Acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante, ofensivo, hostil o humillante.
- 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 u ofensivo.
- Discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad constituirá una discriminación directa por razón de sexo.



3. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.

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

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados en el Plan de Igualdad se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

En aras de fomentar la comunicación y transparencia a este respecto, se divulgarán todas las decisiones que se adopten en materia de igualdad y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Dirección de HIJOS DE TOMAS MARTIN S.L.



Doña Santos, 16 de marzo de 2023



4. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

Según el artículo 5 del RD 901/2020, de 13 de octubre, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras.

En las empresas donde no exista representación legal de las personas trabajadoras se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

Al no contar la empresa con representación legal de las personas trabajadoras, se constituye una Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad compuesta por un lado por dos miembros de la parte empresarial y por otro lado por dos miembros de una representación de los sindicatos mayoritarios del Sector de industrias de rematantes, aserradores, almacenistas de madera, fabricación de embalajes y otras en la provincia de Burgos.

La composición de la Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad se realiza de tal forma que exista un equilibrio entre mujeres y hombres:

PARTE EMPRESARIAL	REPRESENTANTES TRABAJADORES/AS
María Isabel Manrique Martínez	Rosa Berta Castro Miguel (CCOO)
Iván Renes González	Luis Calleja Urrez (UGT)

5. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL DE APLICACIÓN.

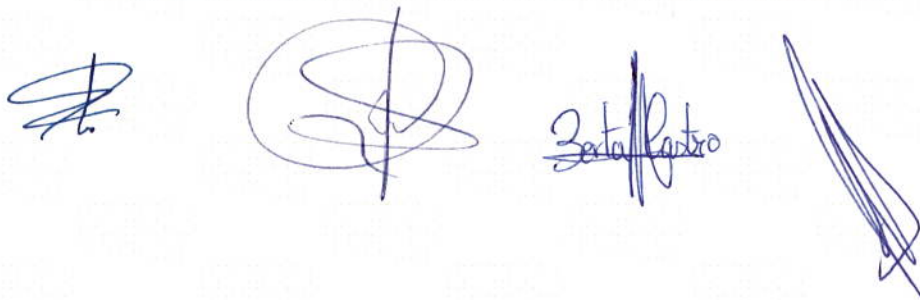
El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa HIJOS DE TOMAS MARTIN S.L. y a todo el personal en plantilla cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y personas con contratos de puesta a disposición.

6. ÁMBITO TEMPORAL.

Este Plan de Igualdad entrará en vigor a la firma del acta de aprobación del mismo el 16 de marzo de 2023 y se establece un plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad de 4 años, hasta el 15 de marzo de 2027.

Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes constituirán una comisión negociadora provisional 6 meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente.

Una vez finalizado el periodo de negociación anteriormente establecido, la comisión negociadora podrá fijar el periodo que estime necesario para la firma del siguiente plan.



7. DIAGNÓSTICO.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en colaboración con el asesor externo (Quirón Prevención) y el área de prevención de riesgos laborales de HIJOS DE TOMAS MARTIN S.L. en cumplimiento de lo previsto en la norma realizó un diagnóstico de situación para conocer de este modo la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

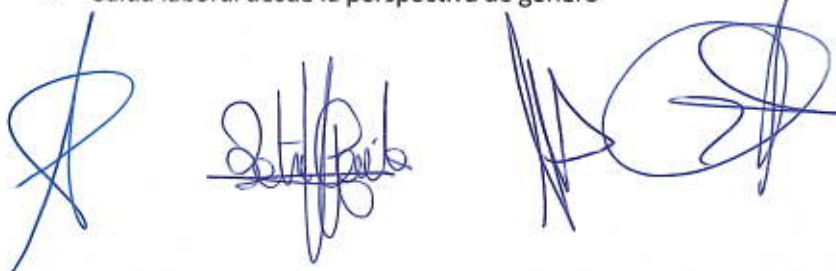
En concreto, han sido objeto de análisis las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial entre mujeres y hombres)
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género y violencia sexual
- Lenguaje y comunicación
- Salud laboral desde la perspectiva de género

En el anexo III se puede ver el contenido resultante del informe de diagnóstico y en el anexo IV el detalle de la Encuesta de igualdad a los trabajadores y trabajadoras.

En base a los resultados obtenidos del informe de diagnóstico, encuestas a las trabajadoras y trabajadores, reuniones con las personas interlocutoras de HIJOS DE TOMAS MARTIN S.L. y de la representación legal de las personas trabajadoras y tras conocer la situación real de la empresa en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres podrá ser necesario introducir mejoras sobre las siguientes materias de las analizadas:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial entre mujeres y hombres)
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Violencia de género y violencia sexual
- Lenguaje y comunicación no sexista
- Salud laboral desde la perspectiva de género



8. OBJETIVOS

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todo el personal en plantilla. Los objetivos generales establecidos en el seno de esta Comisión serán los siguientes:

- a) Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales para las trabajadoras y trabajadores en el empleo, selección, clasificación profesional, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo, así como en materias de conciliación, comunicación, salud laboral de la plantilla, prevención de riesgos y del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- b) Garantizar el acceso a la formación profesional en las mismas condiciones a todas las trabajadoras y trabajadores de la empresa.
- c) Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna, selección y contratación con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer y el hombre en la plantilla.
- d) Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- e) Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando procedimientos específicos en materia de prevención sobre el acoso moral o por razón de sexo y sexual en el trabajo.
- f) Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la empresa.
- g) Fomentar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.

Los objetivos específicos establecidos en el seno de esta Comisión serán los siguientes:

1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.
3. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de contratación.
4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.
5. Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.
6. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
7. Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todas las personas trabajadoras.
8. Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.
9. Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.
10. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.



11. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
12. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
14. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista. Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representada la totalidad de las personas que forman parte de la organización.
15. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y violencia sexual. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género y violencia sexual.
16. Seguridad, salud laboral y equipamientos. Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales.

9. MEDIDAS DE IGUALDAD

En el anexo V se detallan las medidas para cada uno de los objetivos planteados, indicando la medida concreta, plazo de ejecución, recursos e indicadores que permiten determinar la evolución de cada medida.

10. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

Las partes entienden que su contenido deberá ser desarrollado en el transcurso de los 4 años de vigencia del plan. Sin embargo, las medidas orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, deberán ser programadas en el tiempo para su ejecución.

10.1. SISTEMA DE SEGUIMIENTO

Se crea una Comisión de seguimiento que es la propia Comisión negociadora, que será la encargada de la vigilancia y seguimiento del plan, y evidenciará el nivel de ejecución del mismo comprobando el nº total de medidas implantadas en la empresa siguiendo lo establecido en el ANEXO V de Medidas, seguimiento y evaluación.

El seguimiento se realizará de manera semestral, elaborando un informe de este seguimiento a los dos años y a la finalización del periodo del plan de igualdad. De la elaboración de este informe se encargará la Comisión de Seguimiento, pudiendo, si lo considera oportuno, contratar los servicios de agentes externos especializados para su realización.



10.2 COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Se conforma la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de forma paritaria entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras.

Se crea una Comisión de seguimiento y evaluación que es la propia Comisión negociadora, que será la encargada de la vigilancia y seguimiento del plan, y evidenciará el nivel de ejecución del mismo comprobando el nº total de medidas implantadas en la empresa.

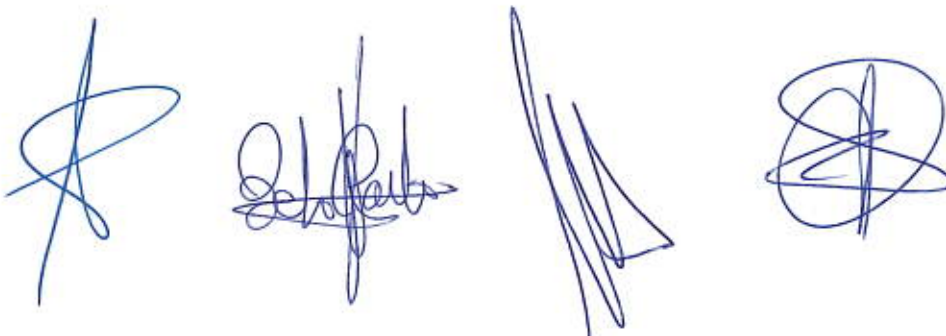
El régimen de funcionamiento de la Comisión de seguimiento y evaluación se rige por el régimen de funcionamiento de la Comisión negociadora. La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad permanecerá activa durante la vigencia del presente plan, manteniendo reuniones periódicas y efectuando un seguimiento de la puesta en marcha de las medidas acordadas.

Componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación que son los mismos que los de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:

PARTE EMPRESARIAL	REPRESENTANTES TRABAJADORES/AS
María Isabel Manrique Martínez	Rosa Berta Castro Miguel
Iván Renes González	Luis Calleja Urrez

Las funciones de la Comisión de seguimiento y evaluación del plan, son las siguientes:

- Vigilancia y seguimiento del plan, evidenciando el nivel de ejecución del mismo comprobando el nº total de medidas implantadas en la empresa.
- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.



El régimen de funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación es el siguiente:

1.- Régimen de funcionamiento de la Comisión seguimiento y evaluación:

1.1 Reuniones de la Comisión Seguimiento y Evaluación

La Comisión de seguimiento y evaluación se reunirá para elaborar los seguimientos y evaluaciones planificadas en las siguientes fechas, elaborando un documento de cada seguimiento y/o evaluación:

- Seguimiento de las medidas implantadas: se realizará semestral.
- Evaluación Intermedia: Prevista para el 2º trimestre del año 2025 (corresponderá al segundo año de vigencia del plan)
- Evaluación final: Prevista para el 4º trimestre del año 2026 (corresponderá al último año de vigencia del plan).

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

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

1.2. Adopción de Acuerdos.

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

La Comisión Seguimiento y Evaluación podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que podrán intervenir con voz, pero sin voto.

1.3 Confidencialidad.

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

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



1.4 Renovación de la comisión de seguimiento.

Se acuerda que durante el periodo de vigencia del plan de igualdad se vayan incorporando y formando trabajadores de la empresa a la Comisión Seguimiento con el objeto de realizar todas las actuaciones necesarias en materia de igualdad de forma autónoma dentro de la propia empresa.

1.5 Publicidad del plan.

El presente Plan de Igualdad estará a disposición de los trabajadores y trabajadoras, para ello la empresa lo enviará a cada trabajador y trabajadora a su correo electrónico y entregará copia del mismo a aquellos trabajadores que no cuenten con medios informáticos.

11. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El plan tiene un periodo de vigencia de 4 años que va desde el 16 de marzo de 2023 al 15 de marzo de 2027.

Se realizará una evaluación intermedia y otra al final del periodo de los 4 años de vigencia del plan, con las fechas acordadas en la Comisión de seguimiento:

- Evaluaciones intermedias: Semestralmente durante los 2 primeros años.
Anual durante los 2 segundos años.
- Evaluación final: Será la evaluación anual prevista durante el último año de vigencia del plan.

El informe de la evaluación intermedia y final será elaborado por la Comisión de Seguimiento, pudiendo, si lo considera oportuno, contratará los servicios de agentes externos especializados para su realización.

El informe de evaluación se articulará en torno a tres ejes de análisis: evaluación de los resultados, evaluación del proceso y evaluación de impacto. Con el proceso de evaluación se trata de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

A continuación, se detalla el impacto que podría suponer la adopción prevista de las medidas incluidas en el Plan de Igualdad tras su evaluación:

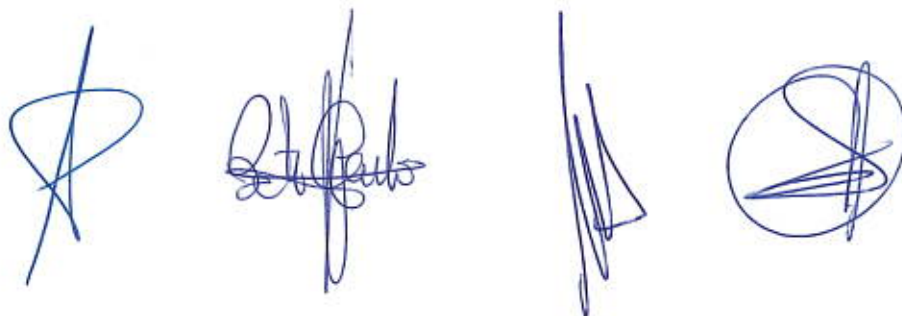
- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
- Disminución de segregación vertical
- Disminución de segregación horizontal
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades
- Cambios en la cultura de la empresa



- ▶ Cambios en la imagen de la empresa
- ▶ Mejora de las condiciones de trabajo
- ▶ Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades

Detalle de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad que han de alcanzarse:

1. Sensibilización de la plantilla para instaurar una cultura organizativa que fomente la igualdad de género.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de selección.
3. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de contratación.
4. Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases y etapas de los procesos de promoción.
5. Regular un sistema de clasificación profesional que garantice la no discriminación por género.
6. Facilitar formación en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
7. Promover y garantizar la Igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para el desarrollo competencial y técnico de todas las personas trabajadoras.
8. Programar la formación en condiciones de igualdad de oportunidades, flexibilizando horarios y lugares que permitan facilitar la asistencia a todo el personal.
9. Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente a la protección de la maternidad y lactancia natural, así como de la Directiva 92/85/EC y RD 298/2009 sobre la protección y mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que ha dado a luz o en período de lactancia.
10. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en materia salarial entre mujeres y hombres.
11. Promoción de medidas tendentes a reducir situaciones de desigualdad en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
12. Establecer medidas que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como faciliten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
13. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
14. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista. Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. Establecer en los comunicados internos y externos un lenguaje en el que se vea representada la totalidad de las personas que forman parte de la organización.
15. Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género y violencia sexual. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género y violencia sexual.
16. Seguridad, salud laboral y equipamientos. Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales.



12. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Las partes entienden que su contenido deberá ser desarrollado en el transcurso de los 4 años de vigencia del plan. Sin embargo, las medidas orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, deberán ser programadas en el tiempo para su ejecución.

El calendario de actuaciones previstas es el siguiente:

- Planificación e implantación de las medidas durante los cuatro años de vigencia del plan, desde el 16 de marzo de 2023 al 15 de marzo de 2027.
- Seguimiento de las medidas implantadas: se realizará semestralmente.
- Evaluación Intermedia: Prevista para el 2º trimestre del segundo año de vigencia del plan.
- Evaluación final: Prevista para el 2º trimestre del último año de vigencia del plan.

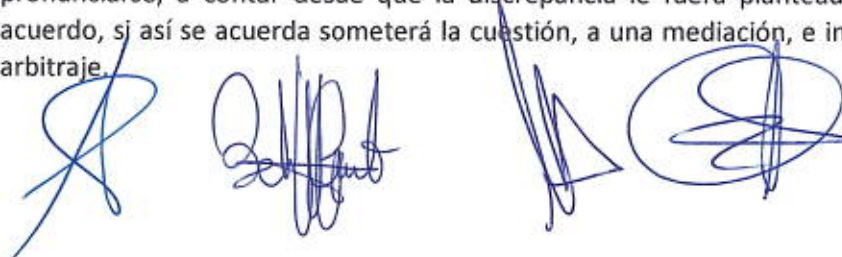
13. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El presente procedimiento describe las circunstancias que pueden requerir modificaciones en el plan de igualdad y como proceder a modificarlo, así como el procedimiento a seguir para solventar discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad.

El procedimiento de modificación del plan de igualdad, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el plan de igualdad se revisará y se modificará, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los puntos 9 y 10 del presente informe.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En caso de aparición de posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad se iniciará un proceso de consultas. La comisión de seguimiento convocará en reunión extraordinaria. Cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión de seguimiento, que dispondrá de un plazo máximo de 15 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. En caso de no alcanzar acuerdo, si así se acuerda someterá la cuestión, a una mediación, e incluso, llegado el caso, a un arbitraje.



Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la modificación del diagnóstico, actualizándolo, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.


Las reuniones ordinarias de la Comisión de Seguimiento durante el proceso de aplicación y seguimiento del plan que se detallan en el punto 9, las evaluaciones del plan que se detallan en el punto 10, junto con el calendario de actuaciones detallado en el punto 11 del presente informe se convierten en la piedra angular en el proceso de toma de datos para analizar evolución del plan y la necesidad de su posible modificación, para garantizar de este modo un adecuado control y seguimiento del plan. Del mismo modo además de las reuniones ordinarias la Comisión de Seguimiento o la Comisión negociadora, podrán convocar reuniones extraordinarias para tratar cualquier aspecto indicado anteriormente, en cualquier momento del proceso de vigencia del plan de igualdad.

La Comisión de seguimiento se reunirá periódicamente de acuerdo a lo indicado en su reglamento y con carácter extraordinario cuando las circunstancias lo hagan necesario, a petición fundamentada de cualquiera de las partes. Las sesiones extraordinarias se convocarán al menos con una antelación de cuarenta y ocho horas. La convocatoria de la sesión se hará llegar a los miembros a través del correo electrónico, preferiblemente con acuse de recibo.

En todo el proceso de negociación y en concreto en casos de discrepancias, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora o comisión de seguimiento podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda.

En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de un mediador designado por ellas.

Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su archivo y en caso de mediación, para su posterior remisión a los órganos de solución autónoma de conflictos.



RESPONSABLE/S DEL PLAN DE IGUALDAD

HIJOS DE TOMÁS MARTÍN S.L. designa como responsable del Plan de Igualdad a:



IVAN RENES GONZÁLEZ
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

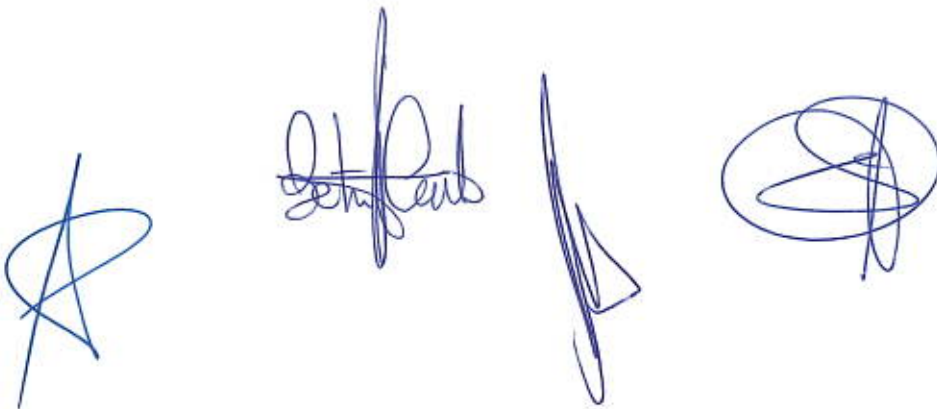
Burgos, 16 de marzo de 2023



14. ANEXOS.

14.1. ANEXO I. NORMATIVA VIGENTE EN IGUALDAD DE GÉNERO

- ▶ LEY ORGÁNICA 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.
- ▶ LEY 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- ▶ REAL DECRETO 1686/2000, de 6 de octubre, por el que se crea el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- ▶ LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- ▶ REAL DECRETO Legislativo 2/2015 de 23 de octubre que aprueba el texto refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores.
- ▶ REAL DECRETO Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.
- ▶ REAL DECRETO Legislativo 8/2015 de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- ▶ LEY 20/2007, de 11 de julio del Estatuto del Trabajo Autónomo.
- ▶ REAL DECRETO Legislativo 5/2000 de 4 de agosto que aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- ▶ LEY 2/2008 de 23 de diciembre de Presupuestos generales del Estado de 2009.
- ▶ REAL DECRETO -LEY 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- ▶ LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- ▶ REAL DECRETO 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- ▶ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- ▶ Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.



14.2. ANEXO II. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

1. PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas “el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

De acuerdo con estos principios, Hijos de Tomás Martín, S.L. se compromete a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

No obstante, en el caso de que en la empresa no exista un procedimiento para prevenir y actuar contra el acoso cuyo origen esté basada en otros actos discriminatorios o se pueda dictaminar el presente protocolo les será de aplicación, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona y que pueden afectar a su salud física o psíquica.



A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la reacción empresarial frente a denuncias por acoso, por lo que se dictaminan dos tipos de actuaciones:

1. Establecimiento de medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna persona trabajadora.

3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

1. Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. Se debe tener claro, que, en determinadas circunstancias, un único incidente puede constituir acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario. Agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas, bromas o comentarios sobre la apariencia sexual, agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.



CONDUCTAS DE INTERCAMBIO: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

2. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: "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".

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo y/o discriminatorio:

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado del menor.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempleo, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

En ningún caso estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso, en cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta



4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.
- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo conforme a lo acordado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Empresa se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo.

La Empresa mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.



5. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

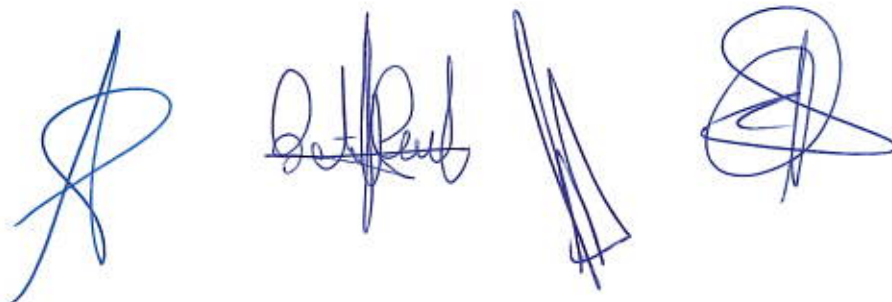
Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa, ya sea mediante contrato mercantil, laboral o de confianza y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente con la parte social.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO

6.1 Aspectos que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrá estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.
- En los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo operará la inversión de la carga de la prueba. Es la parte demandada, por tanto, quien debe probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad



6.2 Procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos, ante la representación sindical, ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad, o mediante el correo electrónico habilitado en la Empresa para recibir este tipo de denuncias.

6.2.1 Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta un formulario):

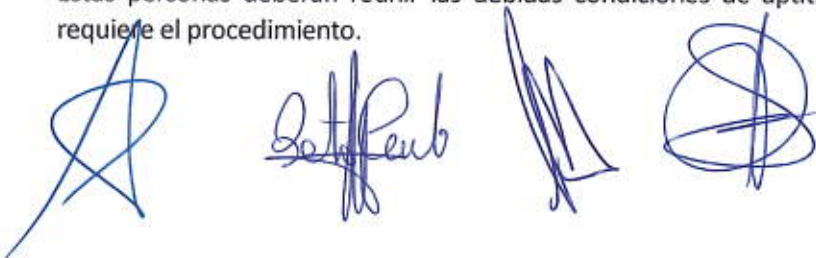
- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona presuntamente acosadora y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.

La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

6.2.2 Comisión instructora

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora, que estará formada: por parte de la empresa la Dirección de Recursos Humanos o la persona designada por esta; y por parte de la representación sindical, la persona responsable de igualdad designada por la comisión de igualdad de entre las personas de la comisión de igualdad para los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.



No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes.

Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

La Comisión instructora iniciará el procedimiento, de oficio cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

Entre ellas recabar información cuantitativa y cualitativa de los indicadores del servicio de prevención.

6.2.3 Procedimiento abreviado:

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

Una vez iniciado el procedimiento o bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

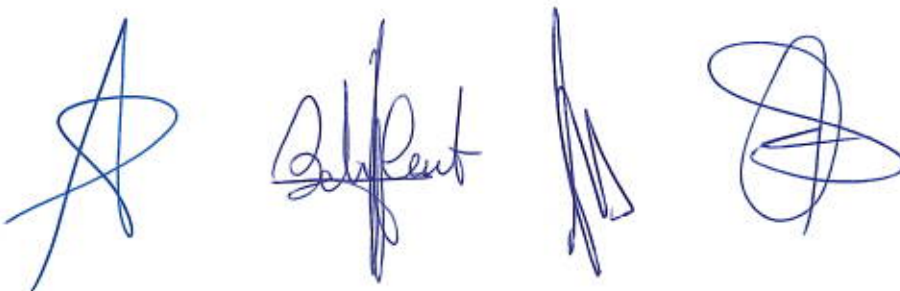
A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RRHH, a las partes afectadas y a la comisión de igualdad, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

6.2.4 Procedimiento formal:

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso. En todo caso, operará la inversión de la carga de la prueba.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.



La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas de medidas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Firma de los miembros del comité instructor.

6.2.5 Acciones a adoptar del procedimiento:

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona agresora, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.

Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la comisión de investigación trasladarán esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia.



7. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO.

Finalizado el procedimiento, el órgano de instrucción podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.
- La empresa tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PROTOCOLO PARA LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO (EN CASO DE QUE NO EXISTA COMISION DE IGUALDAD O COMISION DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD)

Se creará una comisión de atención al acoso paritaria, que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la empresa, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

Otras consideraciones

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante, lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que, en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.



MODELO DE DENUNCIA DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Nº de registro: Fecha: Hora:

..... de de 20.....

1.DENUNCIANTE (marque con una X la opción que corresponda)			
<input type="radio"/> Persona(s) afectada(s) <input type="radio"/> Trabajador o trabajadora <input type="radio"/> Mando intermedio / Responsable		<input type="radio"/> Representante Legal de los Trabajadores y Trabajadoras <input type="radio"/> Órgano de representación del personal <input type="radio"/> Servicio de PRL <input type="radio"/> Comisión de Igualdad	
2.TIPO DE ACOSO DENUNCIADO			
<input type="radio"/> Acoso Sexual <input type="radio"/> Acoso por razón de sexo			
3.DATOS DE LA PERSONA o PERSONAS AFECTADA (S)			
	Persona afectada 1	Persona afectada 2	Persona afectada 3
Primer Apellido			
Segundo Apellido			
Nombre			
DNI			
Teléfono(s)			
Correo electrónico			
4.DATOS LABORALES DE LA PERSONA o PERSONAS AFECTADAS			
Centro de trabajo			
Puesto de trabajo			
Grupo profesional/Categoría			
Antigüedad en el puesto			
5. DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA			
Apellidos y nombre			
Centro de trabajo			
Puesto de trabajo			
Grupo profesional/Categoría			
Antigüedad en el puesto			
6. BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS de forma cronológica			



<p>7. DOCUMENTACIÓN ANEXA (marque con una X la opción que corresponda)</p> <p><input type="radio"/> No se incluye</p> <p><input type="radio"/> Sí se incluye (especificar):</p> <p>Documento 1:</p> <p>Documento 2:</p> <p>Documento 3:</p> <p>Documento 4:</p> <p><input type="radio"/> En caso de contar con testigos de la situación de acoso, indicar su identificación.</p> <p>Nombre, Apellidos y puesto de trabajo:</p>
<p>8. SOLICITUD, LUGAR, FECHA Y FIRMA</p> <p><input type="radio"/> Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo de la empresa.</p> <p>En a de de 20.....</p> <p>LA PERSONA SOLICITANTE</p> <p>Fdo.:</p>

PROTECCIÓN DE DATOS.

De conformidad con la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, se informa que los datos personales obtenidos mediante la cumplimentación de este documento y demás datos que se adjuntan, van a ser incorporados a un fichero automatizado, con la única finalidad de dar trámite a la denuncia presentada por usted. Asimismo, de acuerdo a lo previsto en la citada Ley Orgánica, puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiendo un escrito a la empresa.



14.3. ANEXO III. INFORME DE DIAGNÓSTICO.

El informe de diagnóstico constituye el documento base del trabajo a realizar el Plan de Igualdad. Va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El diagnóstico permite obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

METODOLOGÍA

Se incluye la referencia del proceso de elaboración del diagnóstico mencionando:

➤ Metodología y herramientas utilizadas

Se ha recabado información cuantitativa solicitada a la empresa y a la Comisión, e información cualitativa mediante entrevistas a los representantes de la empresa y a los representantes de las personas trabajadoras/enlaces sindicales. Del mismo modo las personas trabajadoras cumplimentaron un cuestionario para obtener información de su percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.

La metodología utilizada cumple con lo indicado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en su desarrollo reglamentario posterior:

- REAL DECRETO -LEY 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- REAL DECRETO 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

➤ Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos cuantitativos solicitados corresponden a la fecha de envío del 08 de marzo de 2022 y 10 de mayo de 2022.

➤ Fecha de recogida de la información

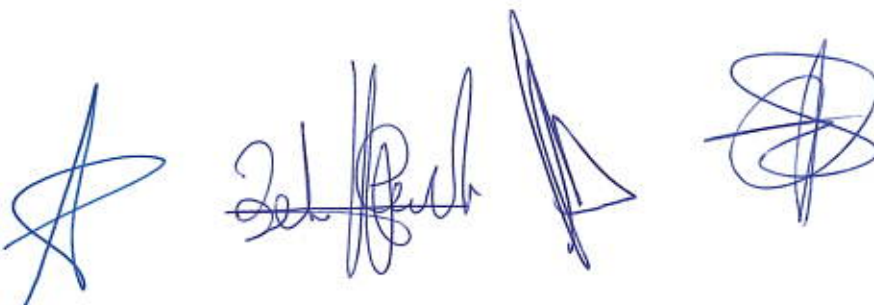
Solicitud de datos cuantitativos: 11 de mayo de 2021

Entrevista con la empresa: 28 de abril de 2022

Entrevista con la representación de las personas trabajadoras: 28 de abril de 2022

➤ Fecha de realización del diagnóstico

01 de junio de 2022



- Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración:

Por parte de QUIRONPREVENCIÓN:

- Luis Javier Ordóñez Sanz, técnico de prevención.

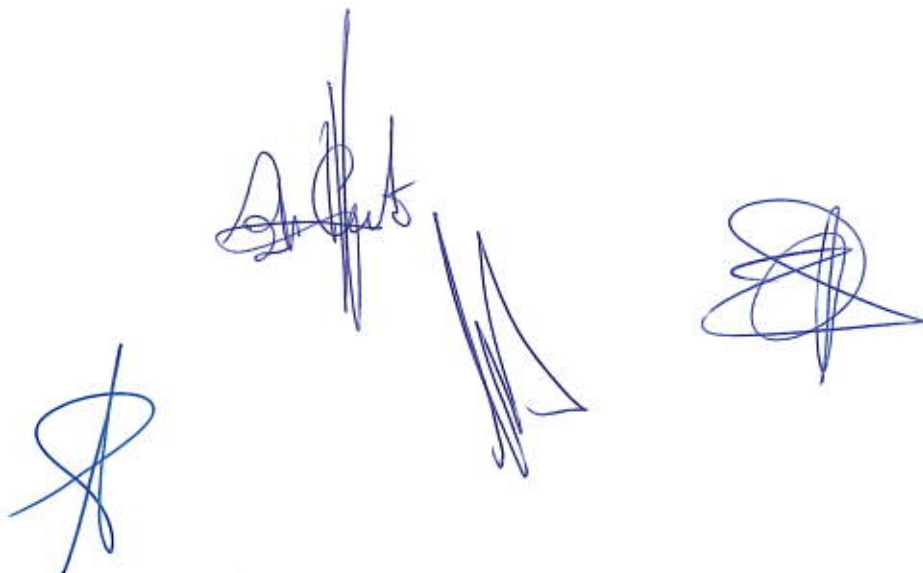
Por parte de la Empresa:

- Iván Renes González, técnico de prevención de riesgos laborales.

- Se ha contado con la participación, como asesoras de la Comisión, de personas con formación y/o experiencia en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo y las condiciones de trabajo:

Por parte de QUIRONPREVENCIÓN:

- Luis Javier Ordóñez Sanz, técnico de prevención.



DATOS DE LA EMPRESA

Se incluye a continuación información de la empresa: datos de contacto, actividad, dimensión, organización de la gestión de personas, etc.

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Hijos de Tomás Martín, S.L.					
NIF	B09241142					
Domicilio social	Calle CT Doña Santos s/n, 09631 Arauzo de Miel (Burgos)					
Forma jurídica	Sociedad de responsabilidad limitada					
Año de constitución	1991					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Ricardo Martín Rica					
Cargo	Administrador					
Telf.	947 388 078					
e-mail	info@maderashtm.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Iván Renes González					
Cargo	Técnico de Prevención					
Telf.	947 388 078					
e-mail	ivan.renes@maderashtm.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Aserrado y cepillado de la madera					
CNAE	1610					
Convenio aplicable	Convenio colectivo de trabajo de la provincia de Burgos para las industrias de rematantes, aserradores, almacenistas de madera, fabricación de embalajes y otras.					
Descripción de la actividad	Transformación primaria de la madera y valorización del subproducto en pellet. Fabricación de estructuras de madera.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	La actividad se realiza en la provincia de Burgos.					
Historia de la empresa	Hijos de Tomás Martín nace a comienzos del siglo XX, en la Sierra de la Demanda como una empresa de carácter familiar que centra su actividad en la transformación primaria de la madera. En 2007 comienza la fabricación de estructuras de madera y en 2011 se inicia la producción de pellet.					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	20	Hombres	95	Total	115
Centros de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Calle CT Doña Santos s/n, Arauzo de Miel (Burgos) - Calle Arias de Miranda s/n, Huerta de Rey (Burgos) - Polígono Industrial El Clavillo Nave 6, Villariezo (Burgos) 					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	No					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Ninguno					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0



Hijos de Tomás Martín, S.L., es una empresa que nace a principios del siglo XX especializada en el aserrado y preparación industrial de la madera.

Dispone de tres centros de trabajo sitos en Doña Santos, Huerta de Rey y Villariezo (Burgos).

En el centro de trabajo de Doña Santos se realiza la actividad de aserrado y preparación de la madera para embalaje industrial, fabricación de pellets y briquetas. En el centro de trabajo de Huerta de Rey se realiza producción de pellets y en Villariezo existe un punto de venta de pellet y briquetas, así como un taller para el diseño, cálculo y fabricación de estructuras de madera.

ORGANIGRAMA

Organización Central

Se indica a continuación la estructura organizativa de la empresa:

Por áreas:

- ▶ Producción aserradero.
- ▶ Producción pellet.
- ▶ Mantenimiento.
- ▶ Logística interna.
- ▶ Distribución pellet.
- ▶ Diseño y fabricación estructuras.
- ▶ Servicios generales.

Por funciones:

- ▶ Gerencia.
- ▶ Responsables área.
- ▶ Responsables turno.
- ▶ Personal técnico.
- ▶ Personal administrativo.
- ▶ Personal cualificado.
- ▶ Personal no cualificado.

Organización Territorial/Provincial

La organización territorial tiene presencia en la provincia de Burgos.

Está dividida en 3 centros:

- ▶ Doña Santos – Arauzo de Miel (Burgos). Aserradero y producción de pellet.
- ▶ Huerta de Rey (Burgos). Producción de pellet.
- ▶ Villariezo (Burgos). Almacén pellet y fabricación de estructuras de madera.



ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

Se indica a continuación un resumen de las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos de las trabajadoras y trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa:

Tamaño y Plantilla de la Empresa

La empresa tiene una plantilla de 115 personas trabajadoras (a fecha 25 de febrero de 2022) con una distribución del 82,61 % de hombres y el 17,39 % de mujeres.

Plantilla de la empresa

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	20	17,39	95	82,61	115

La empresa se considera masculinizada al existir mayoría de hombres (más del 60%).

La plantilla de la empresa es mayoritariamente hombres 82,61 % frente a 17,39%. Ello se debe a que hay puestos de trabajo mayoritariamente masculinizados en la empresa: principalmente conductor de pala cargadora, operario de aserradero, carretillero, operario de planta de pellet y personal de mantenimiento.

Distribución de plantilla por puesto de trabajo

Por puesto de trabajo con representatividad de 5 o más trabajadores, conductor de pala cargadora, operario de aserradero, carretillero, operario de planta de pellet y personal de mantenimiento son mayoritariamente masculinos con porcentajes superiores al 70 %.

El resto de puestos están desequilibrados, pero se debe al número mínimo de trabajadores en cada unidad de análisis por lo que no merece significación. No obstante, se debe mantener la atención en el puesto personal de limpieza y guarda y administración por si se alcanzara el nivel de representatividad. En el puesto de administración la posible desviación es por ser un puesto feminizado.

Distribución de plantilla por grupos profesionales

La distribución por grupo profesional tiende a una distribución igual a la distribución de la plantilla por departamento.

Distribución de plantilla por departamento

El área de producción aserradero, mantenimiento, producción de pellet, distribución pellet, diseño y fabricación de estructuras, logística interna se encuentran desequilibrados masculinizados (>75% hombres), mientras que los servicios generales están equilibrados. En esta distribución todas las áreas tienen significación para poder tomarse sus resultados como representativos.



Distribución de plantilla por edades

La plantilla de la empresa se rige en cinco franjas de edad. En ninguna de las cinco franjas de edad (20 a 29 años; entre 30 y 39 años; entre 40 y 49 años; entre 50 y 59 años; entre 60 y 65 años) existe una composición equilibrada, estando las cinco franjas masculinizadas. Los porcentajes masculinos son superiores al 75 %.

Distribución de plantilla por nivel de formación

Desde el punto de vista del nivel de estudios, en general, la plantilla posee estudios primarios o secundarios. Ello puede estar relacionado con que el mayor porcentaje de personas de la organización que se encuentra en puestos de producción.

Existe una acusada mayor presencia masculinizada, en proporción por cada género, de estudios primarios (82,35 %), estudios secundarios (88,89 %) y diplomatura (88,89 %) respecto al género femenino (17,65 %, 11,11 % y 11,11 %). Existe equilibrio entre el porcentaje de trabajadores y trabajadoras con licenciaturas en la empresa.

Distribución de plantilla por puesto y responsabilidades sociales

En los diferentes puestos se pueden observar diferentes números de hijos para el género masculino y femenino sin atender a distribución normalizada para ambos géneros.

Distribución de plantilla por tipo de contrato y jornada

En cuanto a la distribución de la plantilla por temporalidad o indefinido, se vuelve a observar una plantilla masculinizada en los contratos indefinidos a jornada completa (hombres 95,06 % por mujeres 4,94 %) y contratos temporales a jornada completa (hombres 88,89 % por mujeres 11,11 %). Sin embargo, los contratos temporales a tiempo parcial presentan una plantilla feminizada (hombres 13,33 % por de mujeres 86,67 %).

Distribución de plantilla por horarios y turnos

Los porcentajes de representatividad en el horario continuo para hombres y mujeres representan unos porcentajes altos en ambos géneros (hombres 63,54 % frente a 97,73 % de mujeres)

Distribución de plantilla por tipo de contrato

En cuanto a la distribución de la plantilla por temporalidad o indefinido, se vuelve a observar una plantilla masculinizada en los contratos indefinidos a tiempo completa (hombres 95,06 % por mujeres 4,94 %) y contratos temporales a tiempo completo (hombres 88,89 % por mujeres 11,11 %). Sin embargo, los contratos temporales a tiempo parcial presentan una plantilla feminizada (hombres 13,33 % por de mujeres 86,67 %).

Distribución de plantilla por vinculación/tipo contratación

Todas las vinculaciones que presenta la Empresa para con sus trabajadores o trabajadoras se refieren a una vinculación o contratación laboral independientemente del género.



Distribución de plantilla por nivel jerárquico

Se puede observar una empresa equilibrada en los grupos 1 y 7. No existe significación por el bajo número de trabajadores en el grupo 4. Para los grupos 2, 5 y 6 la empresa se encuadraría como masculinizada.

Participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos, grupos y subgrupos profesionales en los últimos cuatro años

No se cuenta con información segregada de los últimos 4 años, la media de la plantilla en los años 2018, 2019 y 2020 es de 80 trabajadores de los cuales 77 son hombres y 3 son mujeres.

Distribución de la plantilla por grupo profesional y nivel formativo

Los datos y conclusiones son similares a la distribución de la plantilla por nivel jerárquico.

Distribución de la plantilla por grupo profesional y antigüedad

Los datos y conclusiones son similares a la distribución de la plantilla por nivel jerárquico.

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Se incluye a continuación información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la empresa.

Procesos de selección y contratación

Hijos de Tomás Martín es una empresa con fuerte arraigo en la comarca de pinares en Burgos, existe un compromiso de la empresa de incorporar a trabajadores y trabajadoras del ámbito local. La captación de personal se realiza dentro del ámbito local, la empresa recibe candidaturas de personal de la zona y/o de personal con vínculos de trabajadores de la empresa.

Para la captación de perfiles con una cualificación específica que no se encuentran en el ámbito local se realiza proceso de selección con agencias especializadas en la selección de personal.

Ingresos y ceses último año

El porcentaje de incorporación por género del último año está equilibrado.

Existe una desproporción o desequilibrio en bajas, produciéndose más en el género masculino. Esta acción tiende a equilibrar el resto de datos del estudio. Una vez equilibrada la empresa por género, puestos, niveles, categorías, ... se deberá equilibrar por género en los ceses.

Existe una desproporción o desequilibrio en incorporaciones y bajas atendiendo a los tres últimos años, produciéndose más en el género masculino.

La causa de incorporación que tienen suficiente entidad para poder concluir que ese tipo de incorporación está masculinizada es la sustitución por cese voluntario. La incorporación por crecimiento de negocio/departamento fue mayoritariamente para el género femenino.

El global de incorporaciones implica un equilibrio entre hombres y mujeres.



Ingresos en el último año

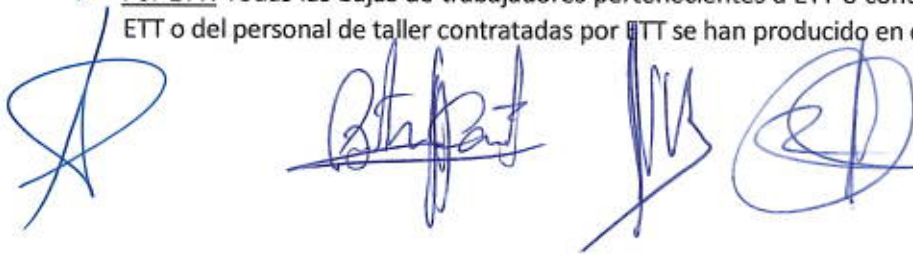
Existe un desequilibrio, habiendo mayor incorporación masculina por crecimiento del negocio.

- Por edad: Atendiendo a la edad de contratación laboral existe mayor incorporación del género masculino salvo para la franja de edad de mayores de 36 años que se encuentra significativamente más mujeres.
- Por vinculación: Atendiendo al motivo de la incorporación con contratación laboral existe equilibrio entre los géneros.
- Por tipo contrato y jornada: Atendiendo al motivo de la incorporación con contratación laboral existe desequilibrio feminizado en la incorporación parcial y temporal, habiendo desequilibrio masculinizado en la incorporación completa y temporal.
- Por nivel jerárquico: Se vuelve a presentar una empresa equilibrada en la incorporación de personal no cualificado. El resto de niveles jerárquico no tienen volumen suficiente de incorporaciones para poder extraer conclusiones significativas
- Por puesto trabajo: El único puesto de trabajo que presenta volumen significativo de incorporaciones para poder analizarlo es el operario de aserradero dónde observamos un equilibrio entre géneros. El resto de puestos de trabajo dónde hubo incorporaciones no alcanzan un número de incorporaciones representativas para un análisis particular.
- Por circunstancias personales y familiares: No se han dado incorporaciones por este motivo.
- Por ETT: Todas las incorporaciones por ETT, con un contrato de duración determinada y personal de almacén y taller se han producido en el género masculino.

Ceses en el último año

Existe una mayor baja de hombres respecto a las mujeres por despido, finalización de contrato o por cese voluntario. Este porcentaje está íntimamente vinculado al porcentaje de género presente en la empresa.

- Por edad: Únicamente la franja de edad de entre 30 y 35 años se encuentra equilibrada. Las franjas de edad entre 20 y 29 años, entre 36 y 45 años y más de 46 años presentan más bajas masculinizadas. Este porcentaje está íntimamente vinculado al porcentaje de género presente en la empresa.
- Por vinculación: Atendiendo al motivo de las bajas con duración determinada o indefinida existe un mayor número en el género masculino. Este porcentaje está íntimamente vinculado al porcentaje de género presente en la empresa.
- Por tipo contrato: Atendiendo al motivo de la incorporación con contratación laboral existe desequilibrio feminizado en las bajas parcial y temporal, habiendo desequilibrio masculinizado en la incorporación completa y temporal o indefinida.
- Por nivel jerárquico: Se vuelve a presentar una empresa equilibrada en la incorporación de personal no cualificado (25,71 % mujeres frente 74,29 % hombres). El personal técnico no tiene volumen suficiente de bajas para poder extraer conclusiones significativas.
- Por puesto trabajo: Los puestos operario de aserradero y operario de planta tienen volumen suficiente para que sus datos sean significativos y muestran unas bajas desequilibradas masculinizadas. Este porcentaje está íntimamente vinculado al porcentaje de género presente en la empresa.
- Por circunstancias personales y familiares: No se han dado bajas por este motivo.
- Por ETT: Todas las bajas de trabajadores pertenecientes a ETT o contrato de duración determinada por ETT o del personal de taller contratadas por ETT se han producido en el género masculino.



Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección y contratación.

Los medios utilizados para la comunicación de la información de los procesos de selección son verbales en el entorno de la empresa, agencias de contratación y medios de contratación digitales.

Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección.

Se utiliza un lenguaje no sexista para las ofertas de empleo y formularios de solicitud para participar en los procesos de selección.

Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, así como para la selección de personal.

En la empresa existe una política de selección y contratación no discriminatoria por razón de género. Se establecen los pasos a seguir y las directrices para cubrir las necesidades de incorporación de los nuevos colaboradores/as, así como el proceso a llevar a cabo para formalizar la relación laboral, en función de la plaza a seleccionar.

Promoción profesional

Promociones de los últimos años

No existen datos relativos a las promociones en los últimos años.

- Por grupo profesional: No existen datos relativos a las promociones por grupo profesional en los últimos años. Las promociones se realizan atendiendo a la experiencia, estudios y formación independientemente del género dando prioridad a los trabajadores de la empresa respecto al externo.
- Por puesto de trabajo: No existen datos relativos a las promociones por puesto de trabajo en los últimos años. Las promociones se realizan atendiendo a la experiencia, estudios y formación independientemente del género dando prioridad a los trabajadores de la empresa respecto al externo.
- Por nivel: No existen datos relativos a las promociones por nivel jerárquico en los últimos años. Las promociones se realizan atendiendo a la experiencia, estudios y formación independientemente del género dando prioridad a los trabajadores de la empresa respecto al externo.

Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de promoción profesional.

Todas las vacantes para acceder a las promociones profesionales se realizan de forma verbal.

Lenguaje y contenido de los formularios para participar en los procesos de promoción.

El lenguaje utilizado en los formularios de promoción es un lenguaje no sexista.



Criterios, métodos y/o procesos utilizados para la selección de personal en la promoción profesional y gestión y retención del talento.

El sistema de promoción profesional está basado en criterios objetivos y se garantiza la participación igualitaria de toda la plantilla.

Los requisitos de acceso, no incluyen elementos que puedan incidir de manera desigual sobre los trabajadores/as.

Las necesidades de conciliación pueden afectar en el acceso a puestos de responsabilidad, pero lo hacen en la misma medida entre las trabajadoras que entre los trabajadores.

➤ **Formación**

Formación

- Por departamento y curso: Existe diferencia entre las personas de género femenino o masculino que han recibido formación, pero si analizamos el porcentaje en función del volumen de trabajadores o trabajadoras en la empresa podemos observar que el porcentaje de formación que reciben las mujeres relativo a su número en la empresa es del 45% y el de género masculino alcanza el 60 %. Esta diferencia de porcentaje se ha visto disminuido respecto al año anterior. Si observamos la duración de la formación impartida al género femenino contrastamos que es inferior en número de horas por trabajador. Esta diferencia está relacionada por ser diferentes los puestos desempeñados, el curso recibido y su duración. El género femenino solo ha recibido formación relativa a curso de primeros auxilios, pero en un porcentaje mayor al del género masculino relativo al número de trabajadores de cada género presentes en la empresa. El género masculino ha recibido formación en 4 tipos de cursos para el desarrollo de sus funciones en el puesto de trabajo que no ha recibido ninguna mujer.
- Por horario impartición: El momento mayoritario de cuándo reciben la formación las mujeres es fuera de la jornada laboral mientras que para el género masculino se realiza mayoritariamente en horario dentro de la jornada laboral, atendiendo al número global de formaciones recibidas por cada género.
- Permisos otorgados concurrencia exámenes: Como dato relevante podemos indicar que las 5 modificaciones de jornada que se han contabilizado para asistir a cursos de formación se han producido en el género masculino.

Personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo. Información sobre la formación necesaria, que habrá de ser proporcionada por la empresa, para la adaptación de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.

El número de personas que ha recibido formación del puesto de trabajo es claramente superior en el género masculino que el femenino. Si lo analizamos por el número de personas presentes en cada género también se observa una tendencia desequilibrada con actitud masculinizada (45% frente al 65%).

Acceso formación

Se garantiza el acceso igualitario a programas formativos.

Los contenidos formativos y en los objetivos que persigue dicha formación no existen diferencias para mujeres o hombres. Las diferencias existentes son por el puesto de trabajo que desarrollan.

Las acciones formativas vinculadas con la promoción y desarrollo profesional están abiertas a mujeres y hombres por igual.



Criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en las convocatorias de formación para verificar si permiten una difusión que llegue por igual a mujeres y hombres.

Las acciones formativas que componen el Plan de Formación se definen y difunden a partir de las necesidades expresadas por la dirección de cada área y por los responsables de gestión.

Lenguaje y contenido de los formularios para participar en los procesos de formación.

El lenguaje utilizado en los formularios de formación utiliza un lenguaje no sexista.

➤ Clasificación profesional

Sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, tareas, funciones, y de los sistemas y/o criterios de clasificación profesional utilizados por grupos profesionales, y/o categorías

Para la valoración de puestos y clasificación profesional se utiliza el sistema por grupo profesional.

Distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la empresa

Actualmente el personal de género femenino representa el 17,39 % de la plantilla que globalmente es poco, pero es importante señalar que estamos en un sector en el que el personal con experiencia es del género masculino.

Los grupos profesionales presentes en Hijos de Tomás Martín, S.L son:

Grupo profesional	Denominación	Total empleados	
Grupo 1	INGENIEROS SUPERIORES, ARQUITECTOS Y LICENCIADOS	HOMBRE	3,00
		MUJER	2,00
Grupo 2	INGENIEROS TÉCNICOS Y DIPLOMADOS	HOMBRE	6,00
		MUJER	1,00
Grupo 4	JEFES DE EQUIPO	HOMBRE	1,00
Grupo 5	OFICIAL 1º, OFICIAL 2º, OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	HOMBRE	42,00
		MUJER	2,00
Grupo 6	AYUDANTES, CONDUCTORES	HOMBRE	22,00
Grupo 7	PEONES	HOMBRE	21,00
		MUJER	15,00

Podemos observar para el grupo profesional 1 un equilibrio en la empresa, en los grupos 5, y 6 se observa un desequilibrio al ser grupos altamente masculinizados.



➤ **Retribuciones**

Distribución de la plantilla en materia salarial

La información en materia salarial se ha obtenido del registro retributivo facilitado por la empresa.

Los datos de salarios demuestran que, para los componentes salariales obligatorios (salario efectivo) y la suma de todos los complementos (total general efectivo) no se producen apenas saltos significativos en los grupos de cotización 1 y 5. Esta diferencia siempre se encuentra por debajo del 25% establecido en el Real Decreto – ley 6/2019, a partir del cual la empresa con más de 50 personas trabajadoras debería incluir en el Registro salarial justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de la persona trabajadora.

Los saltos significativos en componentes salariales se producen en el grupo de cotización 10 y 9. El resto de grupos, 2 y 8, no presentan trabajadores de ambos géneros para poder ser comparados.

Criterios en base a los cuales se establecen los diferentes conceptos salariales.

Los conceptos salariales son estrictamente los que vienen regulados en la política retributiva de la empresa y se aplican tanto a mujeres como a hombres, indistintamente.

➤ **Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

La vigencia de la auditoría retributiva coincide con la del plan del que forma parte.

Grupo 1 – Ingenieros superiores, arquitectos y licenciados.

No existe brecha salarial. La diferencia salarial observada es debida a la experiencia profesional adquirida en el puesto de trabajo por cada trabajadora o trabajador. El salario superior se encuentra en el género femenino.

Grupo 2 – Ingeniero técnico y diplomados.

No existe brecha salarial. La diferencia salarial observada es debida a la experiencia profesional adquirida en el puesto de trabajo por cada trabajadora o trabajador. El salario superior se encuentra en el género femenino.

Grupo 4 – Jefes de equipo.

No puede existir brecha salarial al no existir más que un género en este grupo.

Grupo 5 – Oficial 1º, oficial 2º y oficial 1º administrativo.

No existe brecha salarial. La diferencia salarial observada es debida a la experiencia profesional adquirida en el puesto de trabajo por cada trabajadora o trabajador. El salario superior se encuentra en el género femenino.

Grupo 6 – Ayudantes y conductores.

No puede existir brecha salarial al no existir más que un género en ese puesto.

Grupo 7 – Peones.

Existe una representación significativa de mujeres y hombres en este grupo para su evaluación. El trabajo realizado por el género femenino ha sido llevado a cabo mayoritariamente a tiempo parcial no existiendo brecha salarial si se comparan los parámetros equiparados. Según los datos totales, la diferencia salarial observada es debida a la pertenencia a turno de jornada completa o a tiempo parcial. También se da la circunstancia que el turno a tiempo parcial que cuenta con la mayoría de la representación del género femenino incorporado a la empresa durante el último año cuentan con una experiencia de menos de un año en el puesto de trabajo lo que redunda en una menor experiencia en el puesto en comparación con la representación del género masculino en el mismo puesto.



➤ Condiciones de trabajo

Jornada de trabajo

La jornada de trabajo es la misma para mujeres que para hombres con el mismo puesto de trabajo y función. Existe un turno de trabajo a tiempo parcial formado mayoritariamente por mujeres creado en el último año.

Régimen de trabajo a turnos

Los turnos de trabajo se realizan en los centros de producción de pellet donde se realiza 5º turno.

Sistema de remuneración y cuantía salarial

En la empresa está establecida una Política Retributiva que está definida para la formulación e implementación de estrategias y políticas dirigidas a recompensar a los empleados justa, equitativa y consistentemente de acuerdo a su aportación a la empresa.

En dicha política están establecidos los principios en los que se basan: equidad, consistencia y transparencia.

En la Política también se establece la progresión salarial estando ésta vinculada a un método consistente de evaluación, asociada a la antigüedad, experiencia, desempeño o contribución, habilidades, etc. Se establecen vínculos entre los sistemas de evaluación del desempeño y las revisiones salariales. Se aplica tanto a mujeres como a hombres, indistintamente.

Por lo anterior, las compensaciones extrasalariales están reguladas a través de la Política Retributiva en base a la función que realiza el empleado/a, independientemente de cualquier factor asociado al género.

Sistema de trabajo y rendimiento.

Mayoritariamente el trabajo es presencial, existiendo pocos puestos que pudieran realizarse en modalidad de teletrabajo o de movilidad. En cualquier modelo o sistema de trabajo no existe discriminación respecto a ambos géneros en los puestos que fuera posible.

Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

Se han adoptado medidas de prevención de riesgos laborales como son todas las de aplicación a maternidad y lactancia.

Intimidación en relación con el entorno digital y la desconexión.

Respecto a la desconexión digital, los trabajadores y trabajadoras que una vez finalizada la jornada de trabajo exista necesidad de estar localizados cuentas con un complemento salarial de especial disponibilidad.

Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo.

El sistema de clasificación es por puesto de trabajo. Se han producido promociones en los últimos años en función de la valía y de las candidaturas presentadas al puesto.

Suspensiones y extinciones del contrato de trabajo.

Las suspensiones y extinciones de los contratos se realizan por escasez de la demanda de trabajo. Las mismas se realizan en función de los puestos afectados sin tener en consideración el género de la persona que desempeña las funciones.



Permisos y excedencias del último año

Los permisos y excedencias se han otorgado en función de las peticiones en base a la legislación vigente.

Se observa una mayor manifestación de permisos y excedencias en el género masculino que en el femenino. Estos hechos están íntimamente vinculados al porcentaje de género presente en la empresa y en los puestos. Si se realiza la comparación por el porcentaje de permisos o excedencias en función del número de trabajadores de cada sexo, se obtiene un desequilibrio a nivel global (14,5 % en mujeres frente al 73,68 % de hombres). Los motivos son por incapacidad temporal, accidente de trabajo y permiso por enfermedad grave, estos tienen significación, mientras las excedencias no se presentan.

No hay un volumen significativo de permisos o excedencias por edad en los casos acontecidos en el último año para que el análisis tenga significación.

No hay un volumen significativo de permisos o excedencias por tipo de contrato en los casos acontecidos en el último año para que el análisis tenga significación.

No hay un volumen significativo de permisos o excedencias por antigüedad en los casos acontecidos en el último año para que el análisis tenga significación.

En los permisos y excedencias concedidas al departamento de producción aserradero existe un equilibrio entre géneros. Para el departamento de producción pellet no hay un volumen significativo de permisos o excedencias por departamento en los casos acontecidos en el último año para que el análisis tenga significación.

Se observa una mayor manifestación de permisos y excedencias en el género masculino que en el femenino para el personal no cualificado. Estos hechos están íntimamente vinculados al porcentaje de género presente en la empresa y en los puestos. Si se realiza la comparación por el porcentaje de permisos o excedencias en función del número de trabajadores de cada sexo, se obtiene un desequilibrio a nivel global (10 % en mujeres frente al 5,26 % de hombres).

No hay un volumen significativo de permisos o excedencias por grupos profesionales en los casos acontecidos en el último año para que el análisis tenga significación.

En los permisos y excedencias concedidas al operario de aserradero existe un equilibrio entre géneros. Para el operario de planta pellet no hay un volumen significativo de permisos o excedencias por puesto de trabajo en los casos acontecidos en el último año para que el análisis tenga significación.

No hay un volumen significativo de permisos o excedencias por nivel de formación en los casos acontecidos en el último año para que el análisis tenga significación.

No existen solicitudes ni casos de permisos o excedencias por responsabilidades familiares en el último año.



Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

Se pondrá en marcha con la aprobación el protocolo para la prevención y actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Ausencias no justificadas

No hay un volumen significativo de ausencias no justificadas por edad en los casos acontecidos en el último año para que el análisis tenga significación.

Las ausencias laborales no justificadas para una vinculación de duración determinada se producen en el mismo porcentaje para hombres y mujeres independientemente del número de trabajadores de cada género presentes en la empresa.

Para la vinculación indefinida no se posee un volumen de trabajadores o trabajadoras afectadas significativo para poder sacar conclusiones.

No hay datos registrados de ausencias no justificadas por contrato y jornada.

No hay un volumen significativo de ausencias no justificadas por antigüedad en los casos acontecidos en el último año para que el análisis tenga significación.

No hay un volumen significativo de ausencias no justificadas por departamento en los casos acontecidos en el último año para que el análisis tenga significación.

En las ausencias no justificadas del personal no cualificado existe un equilibrio entre géneros. Para el personal cualificado no hay un volumen significativo de ausencias no justificadas por nivel jerárquico en los casos acontecidos en el último año para que el análisis tenga significación.

En las ausencias no justificadas del grupo 7 existe un equilibrio entre géneros. Para el grupo 6 no hay un volumen significativo de ausencias no justificadas por grupo profesional en los casos acontecidos en el último año para que el análisis tenga significación.

En las ausencias no justificadas del operario de aserradero existe un equilibrio entre géneros. Para el operario de planta de pellet no hay un volumen significativo de ausencias no justificadas por puesto de trabajo en los casos acontecidos en el último año para que el análisis tenga significación.

En las ausencias no justificadas del personal con estudios primarios no existe un equilibrio entre géneros. Se observa una mayor manifestación de ausencias no justificadas en el género masculino que en el femenino. Estos hechos están íntimamente vinculados al porcentaje de género presente en la empresa y en los puestos. Si se realiza la comparación por el porcentaje de ausencias no justificadas en función del número de trabajadores de cada sexo, se obtiene un desequilibrio a nivel global (15 % en mujeres frente al 5,26 % de hombres). Los motivos son por equivocación del turno de trabajo, asuntos personales o problemas de salud sin baja médica.

Régimen de movilidad funcional y geográfica.

No hay datos registrados.



Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

No se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Número y condiciones de trabajo de las personas trabajadoras cedidas por otra empresa.

No existen personas cedidas por otras empresas trabajando en la empresa.

Las inaplicaciones de convenio.

No se han producido inaplicaciones de convenio.

Sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos y sistemas de valoración de puestos de trabajo.

Se dispone de sistemas de control de presencia así como valoración de puestos de trabajo desde el punto de vista de auditoría retributiva. El estudio del registro retributivo se realiza con perspectiva de género.

El horario y distribución del tiempo de trabajo es la mismo para mujeres que para hombres con el mismo puesto de trabajo y función. Existe un sistema de control del tiempo de trabajo consistente en fichadores para el personal y posterior volcado de los registros a programa de control horario.

Medidas de conciliación a trabajadores y trabajadoras.

Se establecen medidas de conciliación como adaptación del horario de la jornada de trabajo, posibilitar cambios de turno, posibilitar el teletrabajo, posibilitar la flexibilidad horaria en inicio y fin de jornada.

➤ Infrarrepresentación femenina

Participación en los distintos niveles jerárquicos, grupos profesionales

Se puede observar una empresa equilibrada en los grupos 1 y 7. No existe significación por el bajo número de trabajadores en el grupo 4. Para los grupos 2, 5 y 6 la empresa se encuadraría como masculinizada.

En los puestos dónde existe representatividad con el volumen de trabajadores o trabajadoras observamos suficiente concluimos una empresa masculinizada para los puestos conductor de pala cargadora, operario de aserradero, carretillero, operario de planta de pellet y personal de mantenimiento.

Grupos profesionales y el nivel formativo y experiencia

Los datos y conclusiones son similares a la distribución de la plantilla por nivel jerárquico.

Representación legal

La representación de la comisión de Igualdad está equilibrada 2 hombres y 2 mujeres.

Distribución de la plantilla

La distribución de la plantilla respecto al grado de masculinización o feminización se ha indicado anteriormente en el punto de análisis cuantitativo de la plantilla.

La empresa se considera masculinizada al existir mayoría de hombres (más del 60%).

La plantilla de la empresa es mayoritariamente hombres 82,61 % frente a 17,39%. Ello se debe a que hay colectivos mayoritariamente masculinizados en la empresa: principalmente conductor de pala cargadora, operario de aserradero, carretillero, operario de planta de pellet y personal de mantenimiento.



➤ **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**

Medidas implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos.

La organización es consciente de la necesidad de potenciar y facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de los trabajadores/as, no sólo porque actuar de modo contrario puede generar responsabilidades legales al incurrir en conductas discriminatorias, sino por la firme convicción de que una óptima conciliación del trabajo con la vida personal y familiar redundará en la optimización de los recursos y el rendimiento de las personas y, por ende, del desarrollo de nuestro proyecto empresarial.

La empresa no tolera acciones, conductas o situaciones producidas en el seno de sus relaciones laborales que impliquen un menoscabo o limitación al efectivo ejercicio y pleno disfrute de los derechos antes aludidos.

Además, la empresa vela por la equiparación de derechos y la igualdad de trato entre el colectivo de trabajadores/as que disfrutan algún derecho de conciliación con el fin de que las responsabilidades familiares no menoscaben y ralenticen el desarrollo laboral y profesional de un trabajador/a.

Por el momento, los permisos y medidas que se adoptan para conciliar la vida familiar, laboral y la personal, son las que se indican en el convenio colectivo vigente, convenio que regula los sueldos, horarios, categorías profesionales, etc. de la empresa, así como los especificados más concretamente en las respecto a permisos de paternidad y maternidad. Entre estos permisos disponibles cabe destacar: el permiso de maternidad, paternidad, días libres por enfermedad u hospitalización de un familiar, cambio de domicilio, etc.

Criterios y canales de información y comunicación utilizados para informar a la plantilla sobre los derechos de conciliación.

La empresa informa sobre los derechos de conciliación mediante reuniones comunales presenciales.

Análisis del modo en que afectan, a las personas con responsabilidades de cuidado, las prerrogativas empresariales, como pueden ser los cambios de funciones, distribución irregular de la jornada, cambios de centro sin cambio de residencia, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, traslados, desplazamientos.

No se han indicado necesidades.

➤ **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

Se dispone de procedimiento de acoso sexual y por razón de sexo que será integrado en la organización a la entrada en vigor del presente plan. La empresa tiene una política ante los sucesos de acoso de cero permisibilidades. No se manifiesta el haber acontecido alguna situación de acoso por parte de los trabajadores o trabajadoras.

➤ **Otras materias de análisis:**

Violencia de género y/o violencia sexual

No se tiene conocimiento que en la plantilla de la empresa existan mujeres que hayan sufrido o estén sufriendo violencia de género y/o violencia sexual.



Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

La documentación general que se utiliza para informar a la plantilla: tabloneros de anuncios, letreros, comunicados, correos electrónicos, ..., los canales de comunicación de la empresa, así como el lenguaje y las imágenes utilizadas son incluyentes y no sexistas.

Seguridad, salud laboral y equipamientos

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

Las instalaciones y recursos disponibles para hombres y mujeres se presentan de acuerdo con sus necesidades específicas: vestuarios, servicios, equipos y ropa de trabajo, etc.

CONCLUSIONES

Se adjuntas las siguientes conclusiones como resumen final:

➤ Conclusiones por materias.

Selección y contratación:

Se dispone de los procesos objetivos de recursos humanos: selección y formación, desarrollo y clasificación profesional garantistas de los principios de igualdad de oportunidades en la organización. Asimismo, se trabaja por una contratación estable y de calidad. Se sigue contratando y seleccionando a mayor proporción de hombres por el número de candidaturas presentadas.

Formación:

Respecto a las políticas formativas y la ejecución de las mismas en el día a día de la organización no se observa ninguna discriminación por motivo de género. Las acciones formativas son diseñadas y aplicadas en función de las necesidades detectadas independientemente de si es hombre o mujer la persona que ocupa el puesto de trabajo. En el caso del hombre suelen llevarse a cabo dentro del horario de trabajo a fin de favorecer la conciliación de la vida personal y laboral, la formación realizada por el género femenino se realiza fuera del horario laboral mayoritariamente. Existe mayor porcentaje de formaciones masculinas por el mayor porcentaje de ese género en la empresa.

Promoción:

No existe un sistema de promoción establecido. Lo normal es que exista mayor porcentaje de promociones masculinas por el mayor porcentaje de ese género en la empresa.

Clasificación profesional:

En la empresa se observa respecto a la distribución de los grupos profesionales como existen más hombres que mujeres estando la composición desequilibrada. Esta circunstancia está relacionada con el porcentaje mayoritario de hombres respecto a las mujeres presentes en la empresa.

Condiciones de trabajo

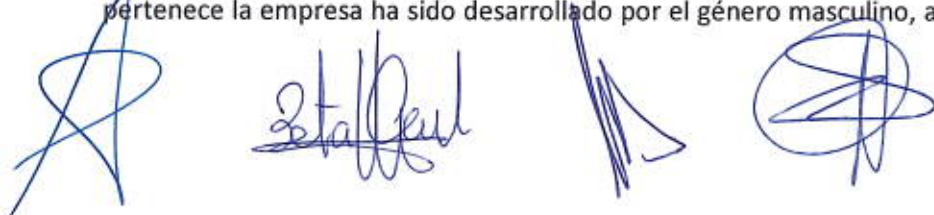
No se dispone de desequilibrio en la comparación por géneros en aquellos puestos en los que se presentan ambos géneros.

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

La organización es consciente de la necesidad de potenciar y facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación por parte de trabajadores/as, no sólo porque actuar de modo contrario puede generar responsabilidades legales al incurrir en conductas discriminatorias, sino por la firme convicción de que una óptima conciliación del trabajo con la vida personal y familiar redundará en la optimización de los recursos y el rendimiento de las personas y, por ende, del desarrollo del proyecto empresarial.

Infrarrepresentación femenina

La empresa tiene una representatividad de plantilla desequilibrada. Históricamente el sector al que pertenece la empresa ha sido desarrollado por el género masculino, arrastrándose esa tendencia en la



empresa. Con la implantación y desarrollo del plan de igualdad se espera poder enmendar la infrarrepresentación femenina.

Retribuciones

Tras el análisis de esta información detallar a modo de resumen que no existe brecha salarial. El salario medio es igual para un sexo que para otro en el mismo puesto de trabajo. No se detecta ninguna discriminación relacionada con el salario.

La diferencia existente entre géneros es motivada por no existir las mismas condiciones en cuanto a jornada de trabajo, así como experiencia en la empresa. Por estas circunstancias no se considera significativa la diferencia para ser considerada una brecha salarial, no son comparables las tareas realizadas. Los complementos salariales son estrictamente los que vienen regulados en la política retributiva de la empresa y se aplican tanto a mujeres como a hombres, indistintamente.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Se dispone de protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Otros:

El lenguaje utilizado en las ofertas de empleo y formularios de solicitud para participar en los procesos de selección utiliza un lenguaje no sexista.

La representación de la Comisión de Igualdad es equilibrada (2 hombres y 2 mujeres).

Se observa una empresa masculinizada ya que casi el 82,61 % son hombres.

➤ **Ámbitos prioritarios de actuación.**

Del análisis realizado con perspectiva de género los ámbitos prioritarios de actuación son sobre las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Programa de formación
- Infrarrepresentación femenina
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

➤ **Objetivos generales.**

Se indican en el punto 8 del informe del plan de igualdad.

➤ **Propuestas de actuación.**

Se indican en el anexo V del informe del plan de igualdad.



14.4. ANEXO IV. ENCUESTA DE IGUALDAD

Se ha ofertado a toda la plantilla (109 trabajadores o trabajadoras), para ello se han habilitado tres puntos de recogida de cuestionarios y urnas precintadas para depositar los mismos una vez cumplimentados. Se ha comunicado a la totalidad de la empresa a través de carteles de comunicación y personalmente por mensaje telefónico. Ha estado activo y disponible entre el 4 y 19 de noviembre de 2022.

Han participado **24 empleados** (un 22 % de toda la plantilla en el momento de la encuesta), de ellos 16 han sido hombres (el 14,67 %) y 8 mujeres (el 7,34%). +El porcentaje por genero entre los trabajadores participantes ha sido del 66,66 % en hombres y el 33,33 % en mujeres. El porcentaje de genero relativo al número de trabajadores en su género ha sido del 17,58 % en hombres y el 44,44 % en mujeres. Existen dos encuestas que no contestaron a todas las preguntas, las preguntas sin contestar se tabulan con la respuesta Ns/Nc.

El resumen de los resultados es como sigue:

CUADROS DE PREGUNTAS:

1	ACCESO A LA EMPRESA
1.1	¿Cómo accediste a tu empleo actual?
1.2	¿Cuál fue el proceso de selección de tuviste que superar para acceder a este empleo?
1.3	¿Se ajustaron las pruebas de selección a las tareas que finalmente desempeñas en la empresa?
1.4	¿A la hora de acceder a un puesto de trabajo, incluido el que ahora estás desempeñando, ¿te has encontrado con algún tipo de obstáculo?
1.5	¿En tu empresa, ¿hay más hombres o más mujeres?
1.6	¿Crees que hay barreras para la incorporación de mujeres a la empresa?

2	POLITICA SALARIAL
2.1	¿Crees que existen diferencias entre hombres y mujeres a nivel salarial?
2.2	Tu retribución neta mensual oscila entre
2.3	¿Existen pluses o complementos salariales?
2.4	En caso afirmativo, ¿tienen los pluses la misma incidencia sobre el salario de las mujeres que sobre el de los hombres
2.5	¿Existen mejoras voluntarias que suponen una compensación económica?
2.6	En caso afirmativo, ¿tienen las mejoras voluntarias la misma incidencia sobre el salario de las mujeres que sobre el de los hombres?



3	FORMACIÓN CONTINUA
3.1	¿Existe un plan de formación en tu empresa?
3.2	¿Has recibido o recibes algún tipo de formación?
3.3	¿La formación es...?
3.4	Los horarios en los que se imparten los cursos son:
3.5	¿Se establece una relación entre formación y promoción?
3.6	¿Tienen todas las trabajadoras y trabajadores las mismas posibilidades de acceso a la formación?

4	PROMOCIÓN PROFESIONAL
4.1	En tu empresa, ¿quiénes desempeñan más cargos de responsabilidad?
4.2	¿Existen departamentos en la empresa con claro predominio de hombres o mujeres?
4.3	¿Es posible el ascenso o promoción en tu puesto de trabajo?
4.4	¿Tiene el personal temporal las mismas posibilidades de promocionar que el fijo?
4.5	¿Se informa internamente de vacantes disponibles en la empresa? En caso afirmativo, ¿qué método se utiliza?
4.6	¿Cualquier persona empleada puede presentarse a la vacante?

5	ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN
5.1	¿Favorece la empresa la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?
5.2	En caso de respuesta afirmativa, ¿qué tipo de medidas existen en la empresa para facilitar la conciliación?
5.3	¿Conoces las medidas de conciliación disponibles de acuerdo a la legislación actual?
5.4	¿Has tenido alguna vez alguna necesidad de conciliación de tu vida personal, familiar y laboral que no haya sido cubierta por la empresa?



6	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
6.1	¿Cómo accediste a tu empleo actual?
6.2	En caso de sufrir acoso sexual y/o acoso por razón de sexo ¿existe algún canal de denuncia?

7	RIESGO Y SALUD LABORAL
7.1	¿Existe una política de Prevención de Riesgos Laborales en lo relativo a la maternidad/paternidad/lactancia?
7.2	¿Ha realizado la empresa una evaluación de riesgos psicosociales de los distintos puestos de trabajo?

8	COMUNICACIÓN
8.1	¿Tiene toda la plantilla acceso a la información en igualdad de condiciones?
8.2	¿El uso del lenguaje y las imágenes que utiliza la empresa contribuyen a la eliminación y prevención de situaciones de discriminación?
8.3	¿Crees que existe suficiente información, formación y sensibilización en materia de igualdad y no discriminación en la empresa?



Three handwritten signatures in blue ink are visible on the page. The largest signature is in the center, and two smaller ones are positioned to its left and right.

TU OPINIÓN ES MUY IMPORTANTE

¿Crees que le hecho de ser hombre o mujer influye a la hora de acceder y permanecer en un puesto de trabajo?

¿Crees que las mujeres encuentran más obstáculos que los hombres en su vida laboral?

En caso afirmativo. ¿Qué tipo de dificultades crees que tienen las mujeres para acceder y conservar su puesto de trabajo?

¿Crees que los salarios de las trabajadoras en tu empresa son inferiores a los de los trabajadores?

¿Crees que los hombres están menos dispuestos a rebajar o modificar sus condiciones laborales para cuidar a sus hijos/as o familiares, solicitando reducciones de jornada o excedencias?

¿Conoces si existe alguna ley y/o norma sobre igualdad de oportunidades y la no discriminación?

En la práctica diaria, ¿se hacen efectivas medidas de igualdad sin ningún tipo de impedimento por parte de la empresa?

¿Crees que tu empresa puede ser un ejemplo en materia de igualdad de oportunidades?

¿Crees necesaria la implantación de medidas que favorecen la igualdad de oportunidades en tu empresa?



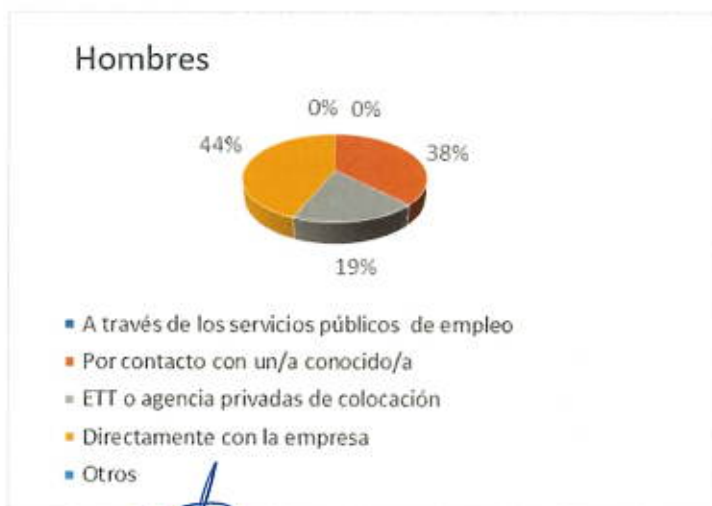
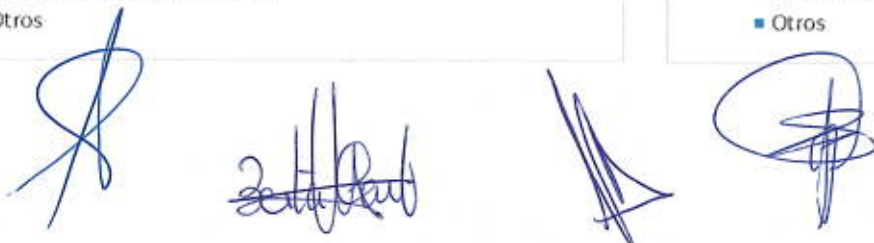
RESULTADOS ENCUESTA:

1. ACCESO A LA EMPRESA . RESPUESTAS

Pregunta 1.1

¿Cómo accediste a tu empleo actual?

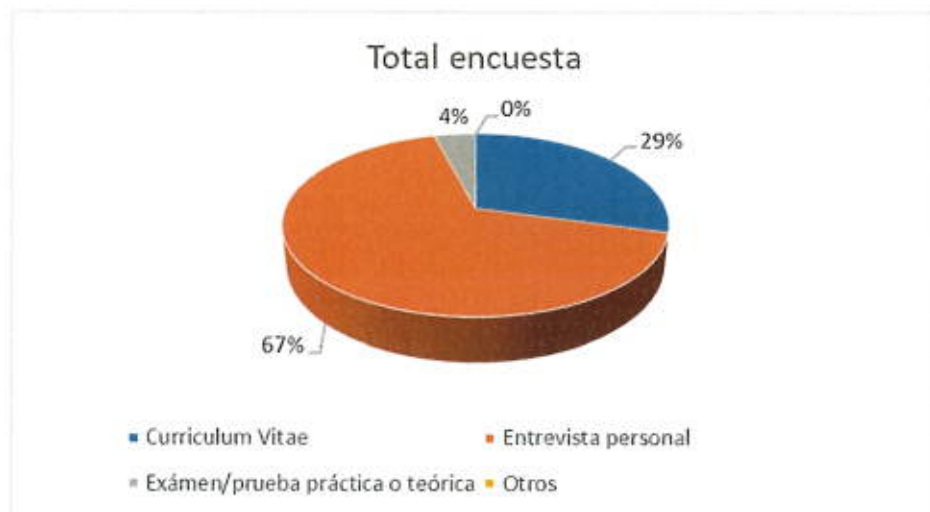
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
A través de los servicios públicos de empleo	0	0	0
Por contacto con un/a conocido/a	6	5	11
ETT o agencias privadas de colocación	3	0	3
Directamente con la empresa	7	3	10
Otros	0	0	0
	16	8	24

Pregunta 1.2

¿Cuál fue el proceso de selección que tuviste que superar para acceder a este empleo?

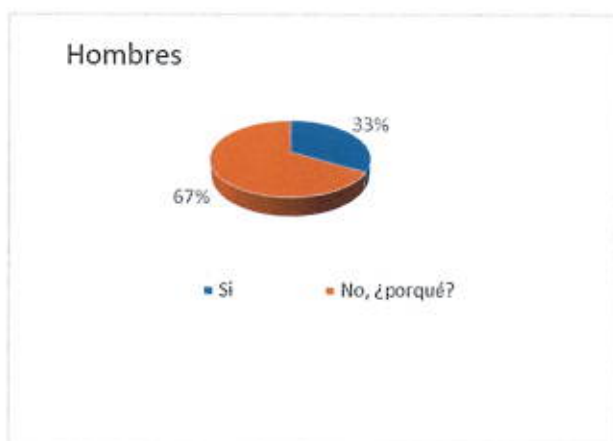
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Curriculum Vitae	5	2	7
Entrevista personal	10	6	16
Examen/prueba práctica o teórica	1	0	1
Otros	0	0	0
	16	8	24




Pregunta 1.3

¿Se ajustaron las pruebas de selección a las tareas que finalmente desempeñas en la empresa?

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Si	5	2	7
No, ¿por qué?	10	6	16
	15	8	23



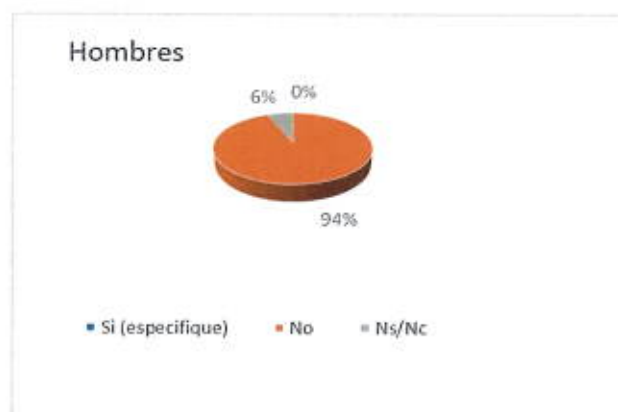





Pregunta 1.4

A la hora de acceder a un puesto de trabajo, incluido el que ahora estás desempeñando ¿Te has encontrado con algún tipo de obstáculo?

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Si (especifique)	0	1	1
No	15	7	22
Ns/Nc	1	0	1
	16	8	24

Pregunta 1.5

En tu empresa, ¿hay más hombres o mujeres?

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Hombres	16	8	24
Mujeres	0	0	0
Ambos por igual	0	0	0
	16	8	24

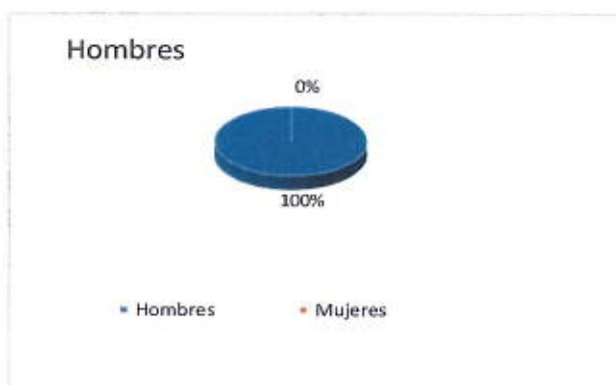





Pregunta 1.6

¿Crees que existen barreras para la incorporación de las mujeres a la empresa?

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
No	16	5	21
Si, ¿por qué?	0	3	3
	16	8	24





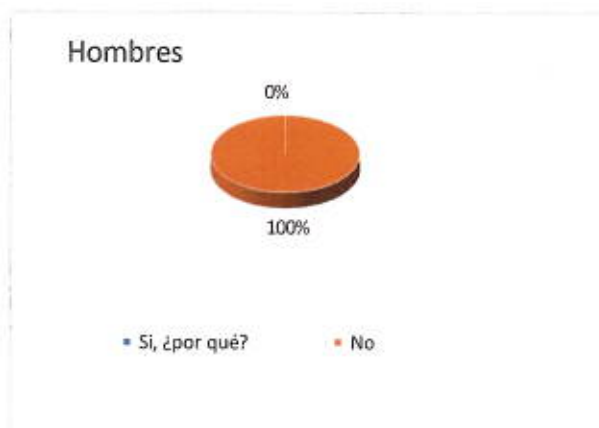


2. POLITICA SALARIAL. RESPUESTAS

Pregunta 2.1

¿Crees que existen diferencias entre hombres y mujeres a nivel salarial?

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Si, ¿por qué?	0	3	3
No	16	5	21
	16	8	24




Pregunta 2.2

Tu retribución neta mensual oscila entre

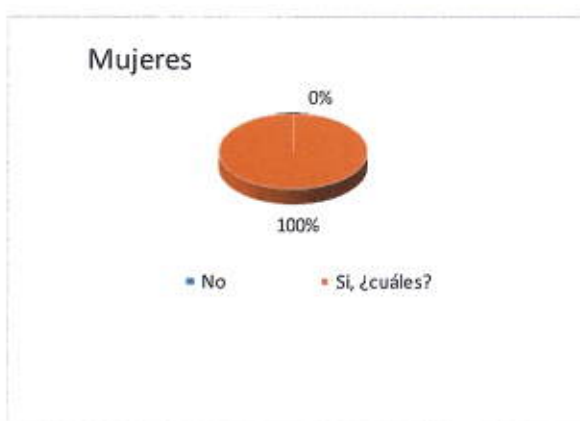
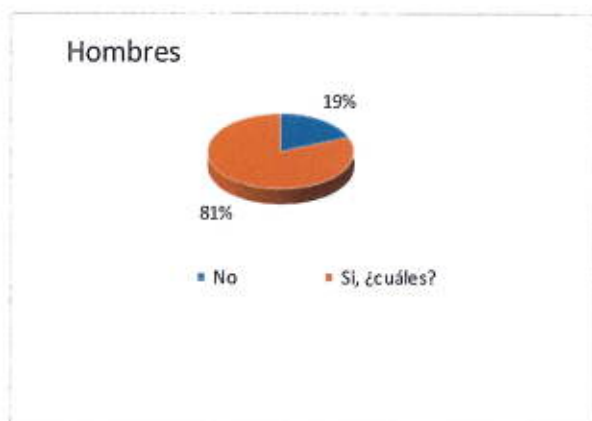
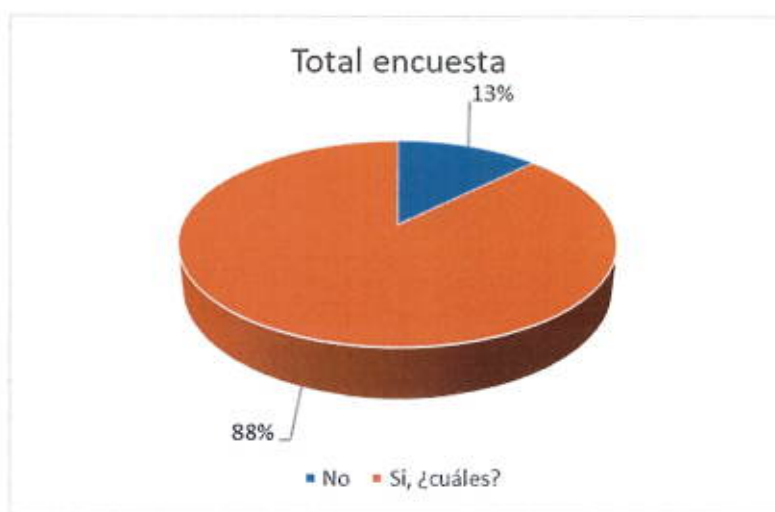
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Menos de 1.000€	2	6	8
Entre 1.000 y 1.500€	11	2	13
Entre 1.500 y 2.000€	3	0	3
Más de 2.000€	0	0	0
	16	8	24



Pregunta 2.3

¿Existen pluses o complementos salariales?

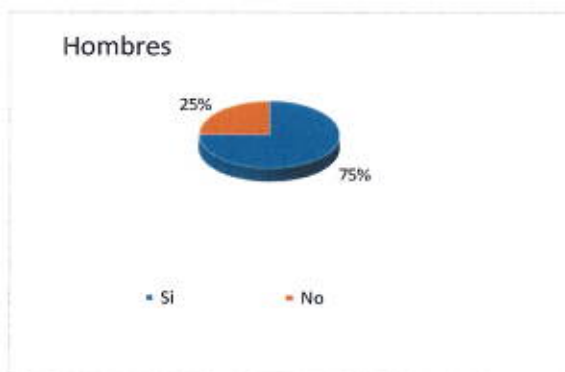

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
No	3	0	3
Si, ¿cuáles?	13	8	21
	16	8	24



Pregunta 2.4

En caso afirmativo, ¿tienen los pluses la misma incidencia sobre el salario de las mujeres que sobre el de los hombres?

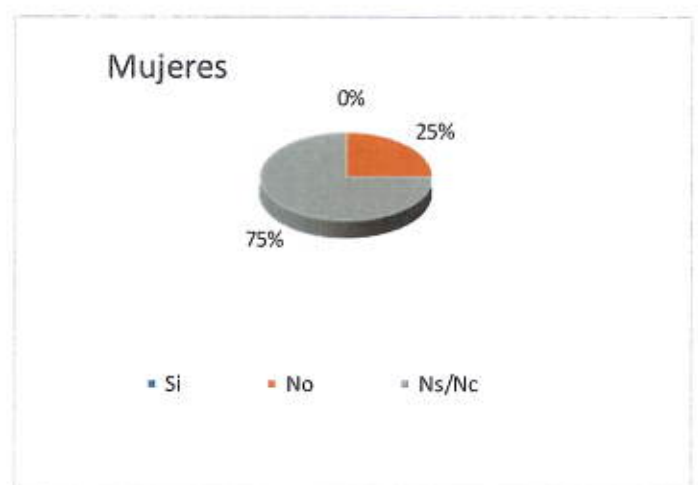
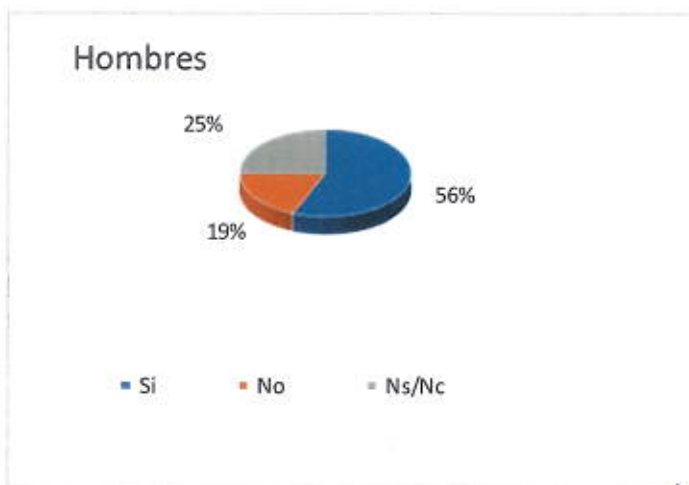
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Si	12	4	16
No	4	4	8
	16	8	24

Pregunta 2.5

¿Existen mejoras voluntarias que suponen una compensación económica?

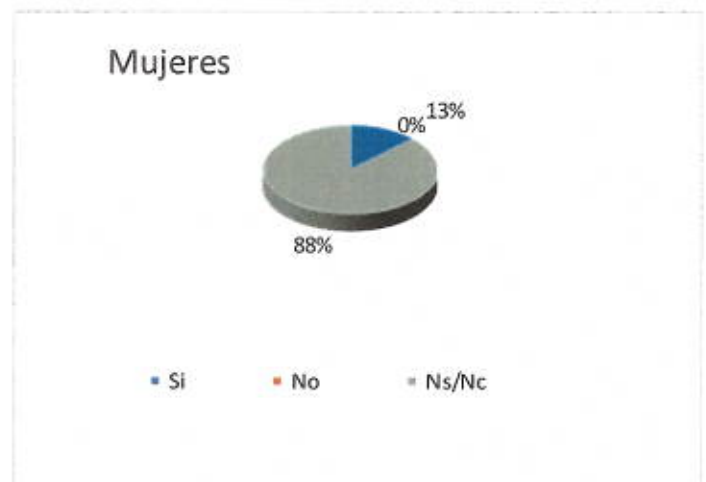
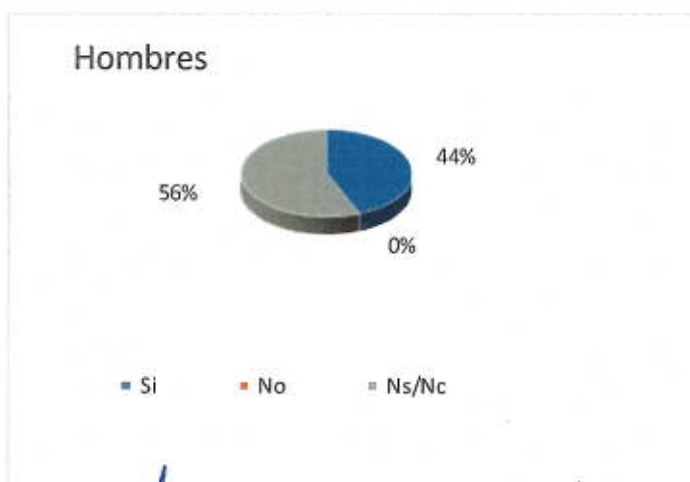
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Si	9	0	9
No	3	2	5
Ns/Nc	4	6	10
	16	8	24




Pregunta 2.6

En caso afirmativo, ¿tienen las mejoras voluntarias la misma incidencia sobre el salario de las mujeres que sobre el de los hombres?

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Si	7	1	8
No	0	0	0
Ns/Nc	9	7	16
	16	8	24





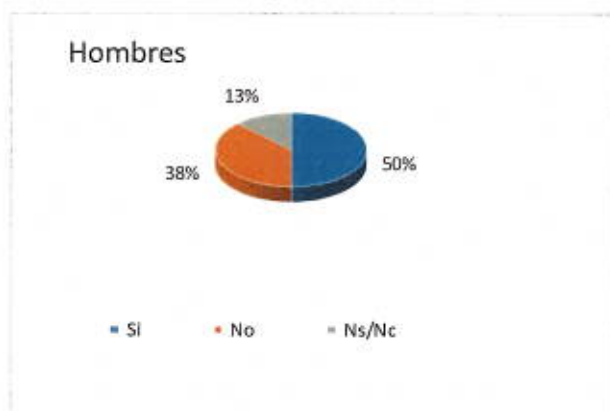
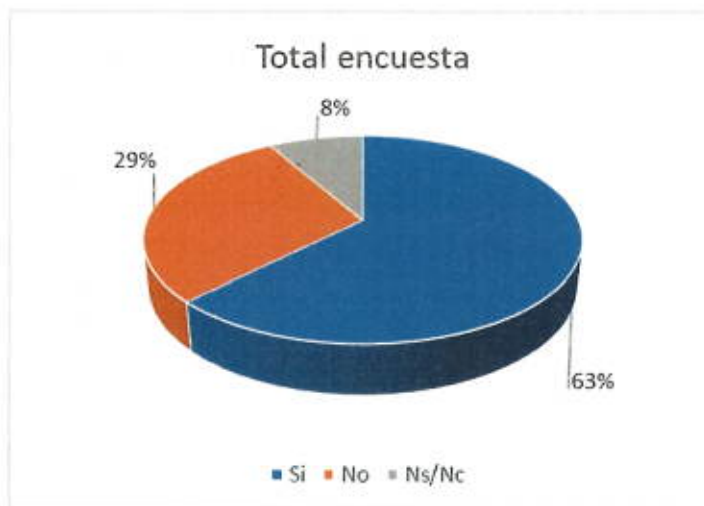


3. FORMACIÓN CONTINUA . RESPUESTAS

Pregunta 3.1

¿Existe un plan de formación de la empresa?

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Si	8	7	15
No	6	1	7
Ns/Nc	2	0	2
	16	8	24



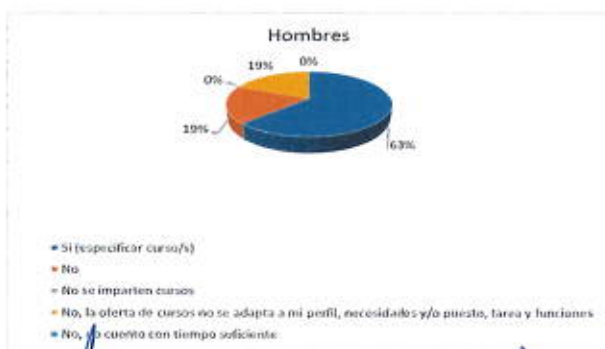
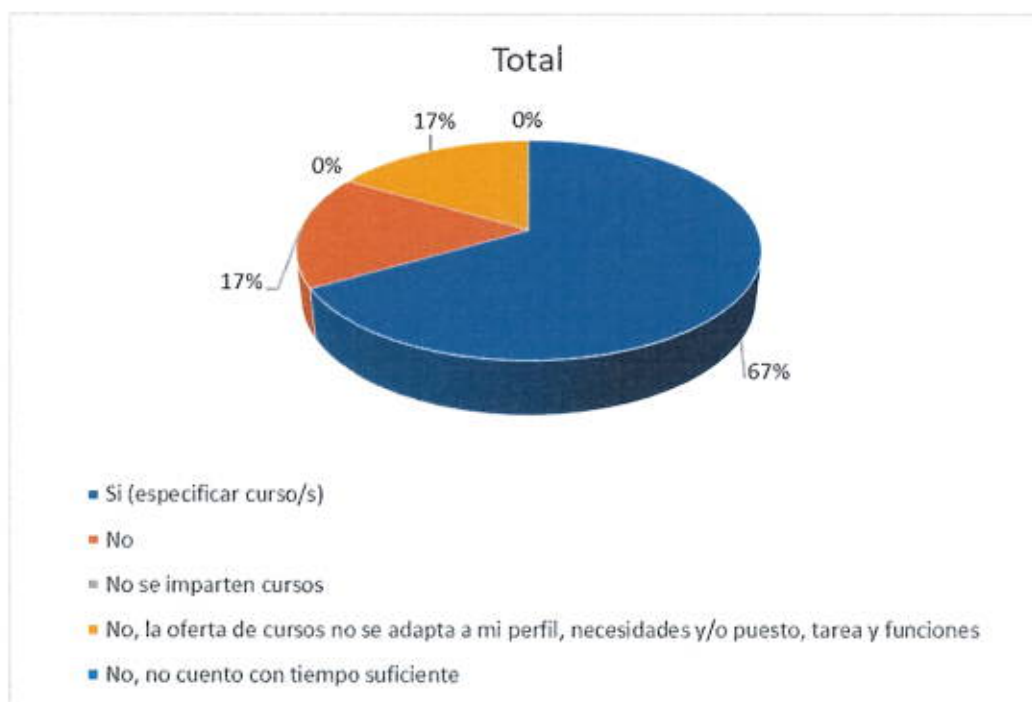




Pregunta 3.2

¿Has recibido o recibes algún tipo de formación?

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Si (especificar curso/s)	10	6	16
No	3	1	4
No se imparten cursos	0	0	0
No, la oferta de cursos no se adapta a mi perfil, necesidades y/o puesto, tarea y funciones	3	1	4
No, no cuento con tiempo suficiente	0	0	0
	16	8	24

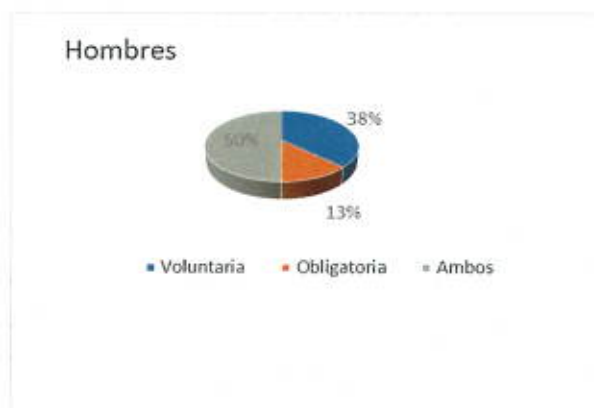
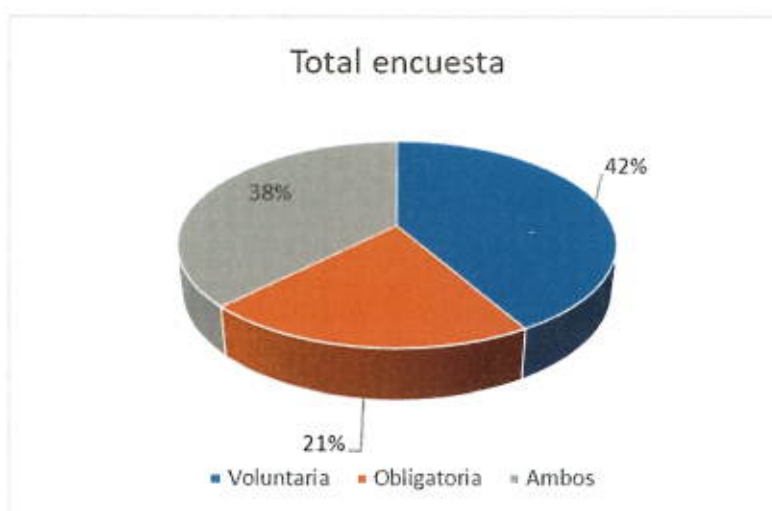






Pregunta 3.3
¿La formación es...?

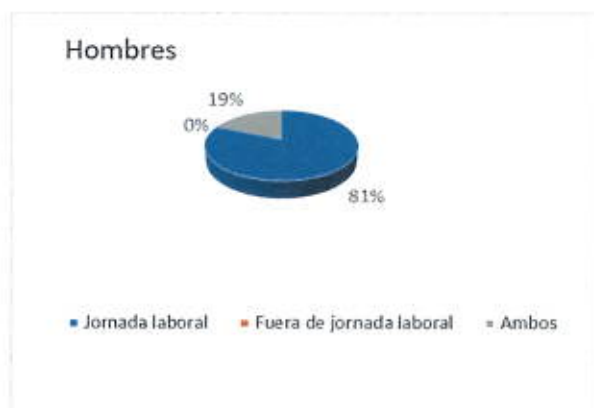
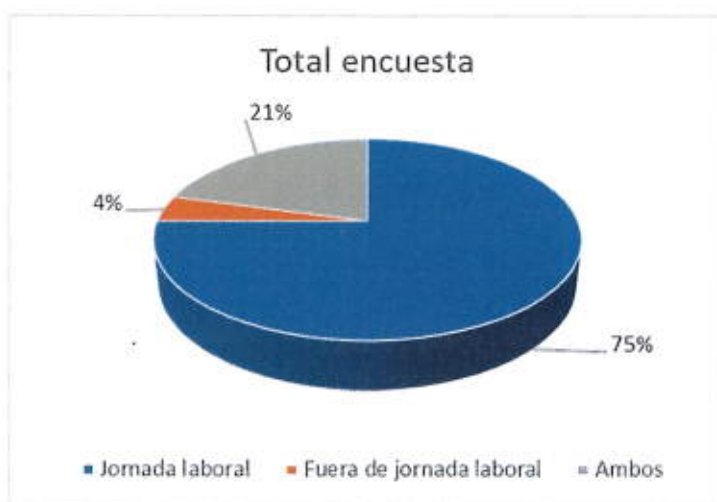
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Voluntaria	6	4	10
Obligatoria	2	3	5
Ambos	8	1	9
	16	8	24




Pregunta 3.4

Los horarios en los que se imparten los cursos son:

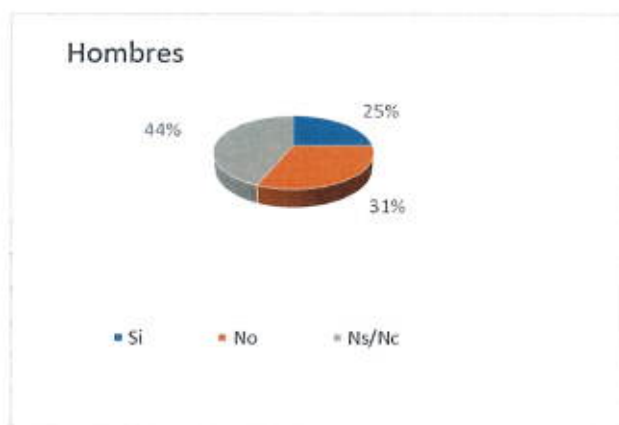
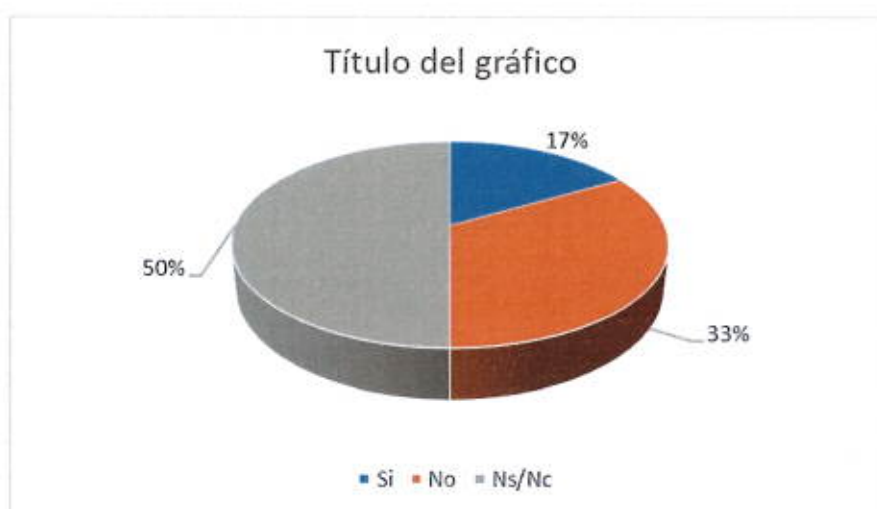
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Jornada laboral	13	5	18
Fuera de jornada laboral	0	1	1
Ambos	3	2	5
	16	8	24




Pregunta 3.5

¿Se establece una relación entre promoción y formación?

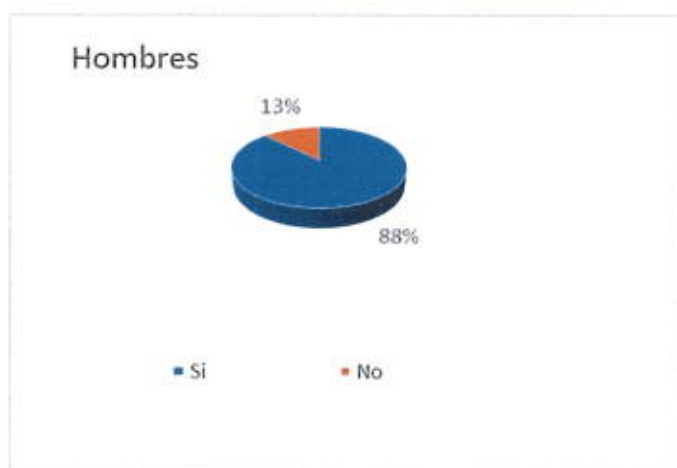
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Si	4	0	4
No	5	3	8
Ns/Nc	7	5	12
	16	8	24




Pregunta 3.6

En caso afirmativo, ¿Tienen todas las trabajadoras y trabajadores las mismas posibilidades de acceso a la formación?

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Si	14	8	22
No	2	0	2
	16	8	24

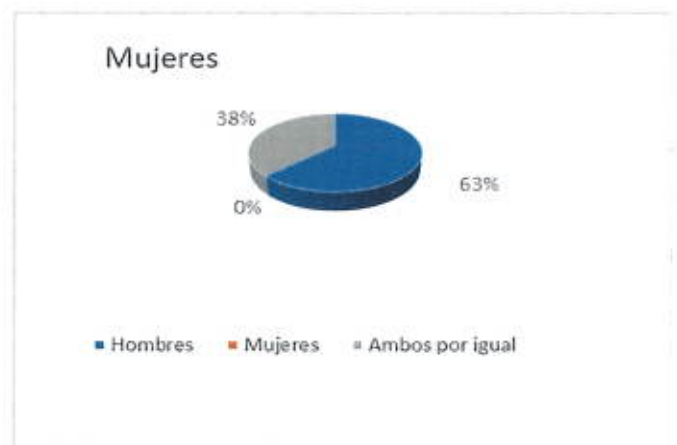
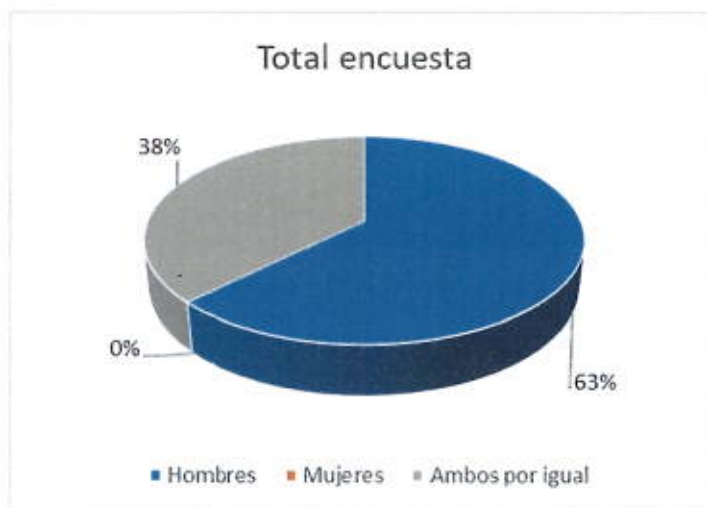



4. PROMOCIÓN PROFESIONAL . RESPUESTAS

Pregunta 4.1

En tu empresa ¿Quiénes desempeñan más cargos de responsabilidad?

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Hombres	10	5	15
Mujeres	0	0	0
Ambos por igual	6	3	9
	16	8	24




Pregunta 4.2

Si has contestado "Hombres" en la pregunta anterior, señala las causas por las que crees que hay pocas mujeres en puestos de responsabilidad.

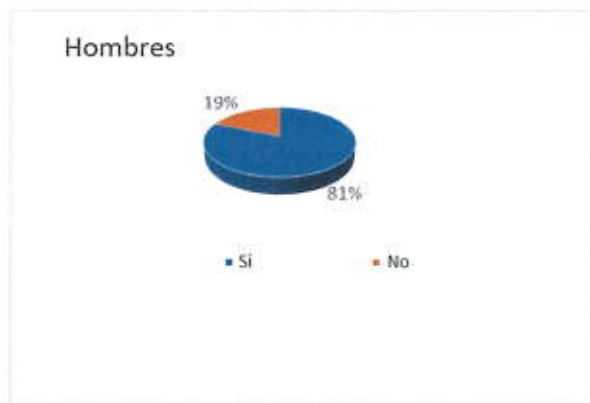
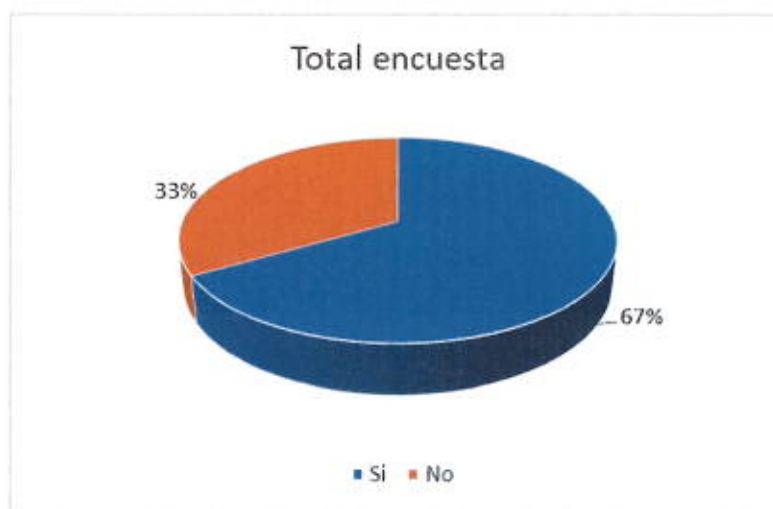
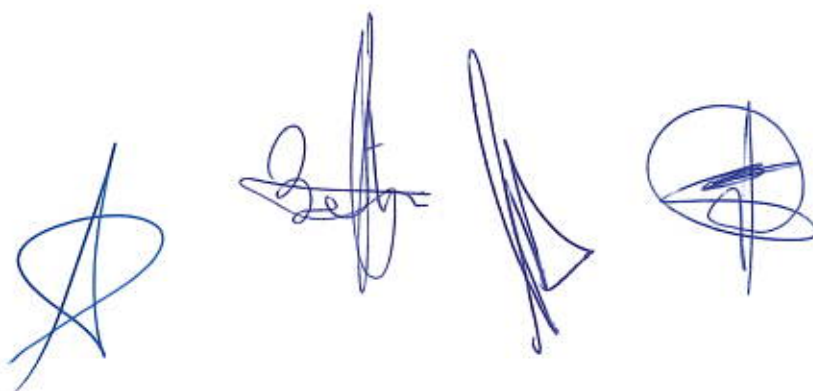
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Los hombres están más capacitados	2	0	2
Las mujeres le dan más importancia a las responsabilidades familiares	0	0	0
La empresa prefiere ascender a hombres	0	2	2
Los hombres acceden a formación continua más fácilmente	2	0	2
Las mujeres deben ocuparse de responsabilidades familiares	0	0	0
Otras causas	12	6	18
	16	8	24




Pregunta 4.3

¿Existen departamentos en la empresa con claro predominio de hombres o mujeres?

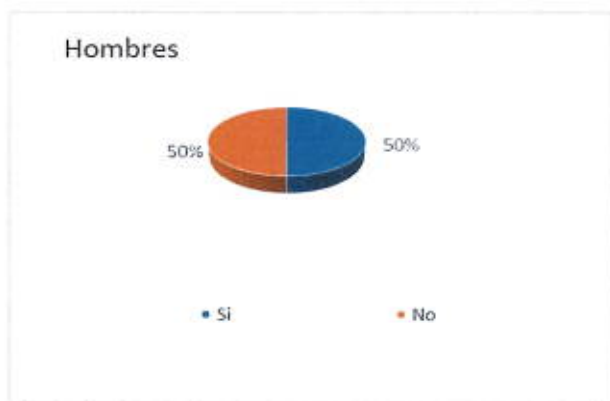
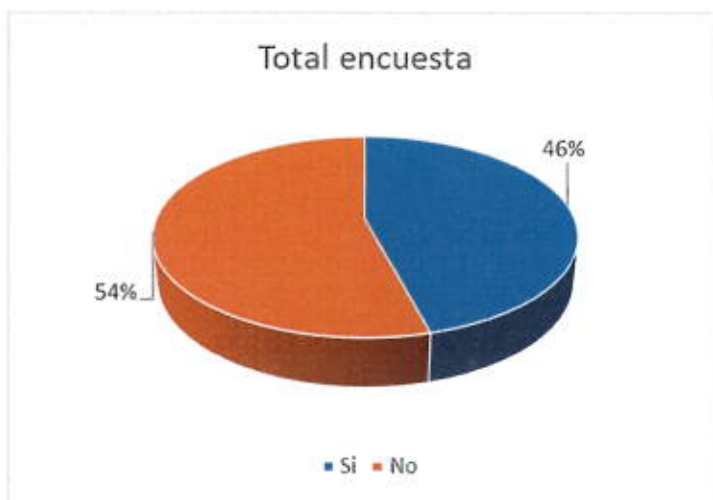
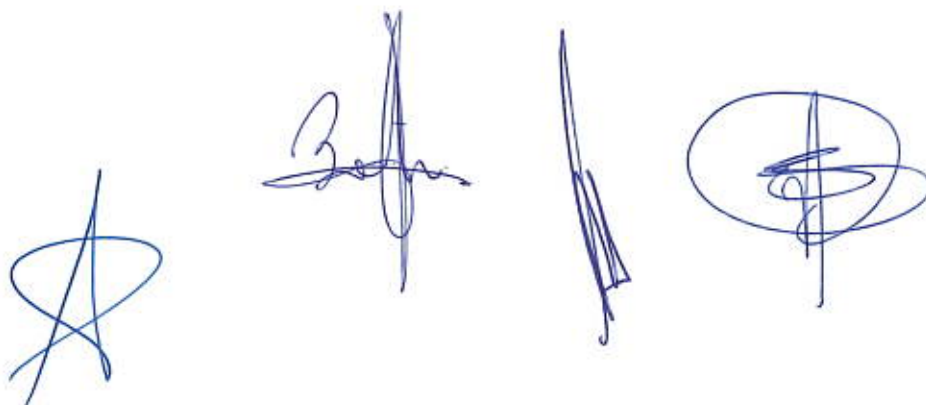
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Si	13	3	16
No	3	5	8
	16	8	24

Pregunta 4.4

¿Es posible el ascenso o la promoción en tu puesto de trabajo?

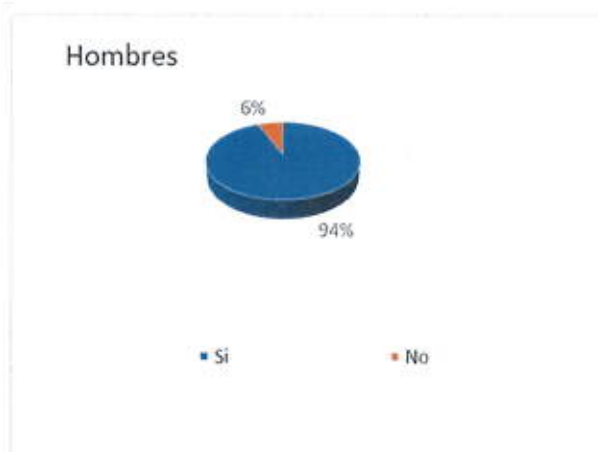
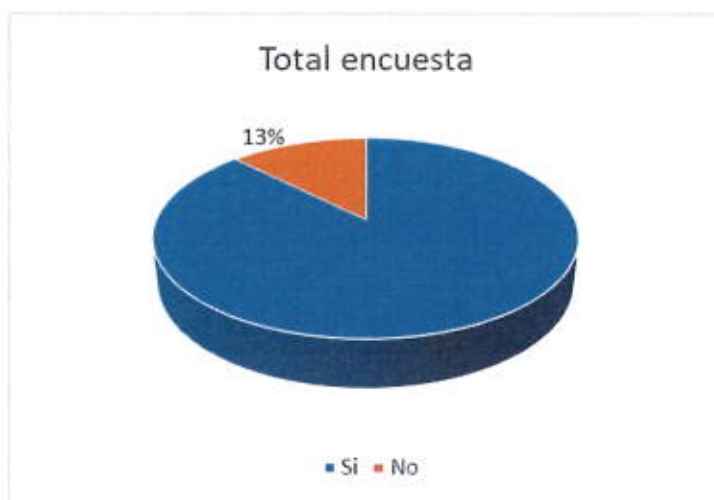
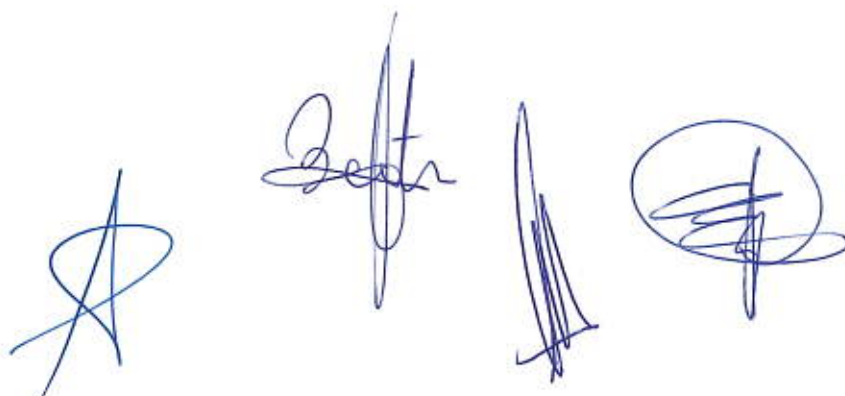
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Si	8	3	11
No	8	5	13
	16	8	24

Pregunta 4.5

¿Tiene el personal temporal las mismas posibilidades de promocionar que el fijo?

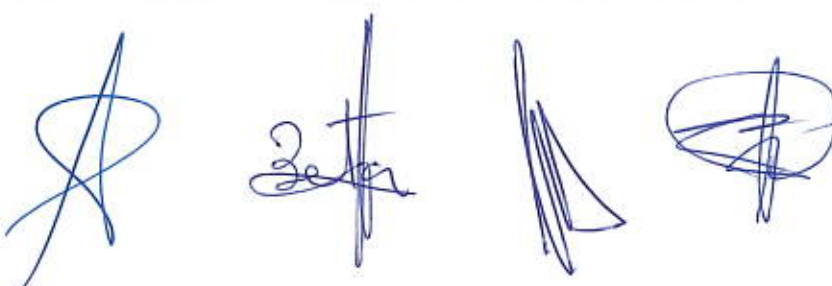
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Si	15	6	21
No	1	2	3
	16	8	24

Pregunta 4.6

¿Se informa internamente de vacantes disponibles en la empresa? En caso afirmativo, ¿qué método se utiliza?

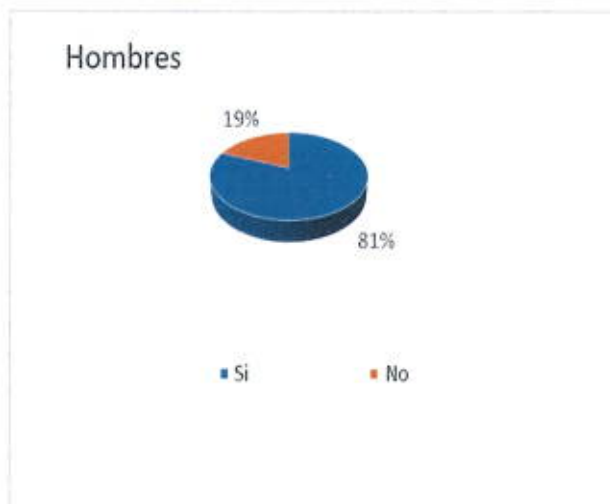
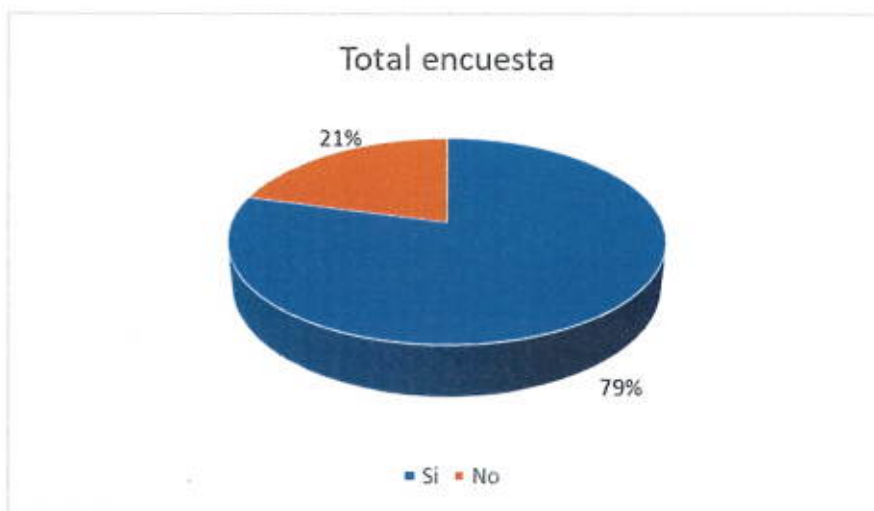
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Si	1	4	5
Informando a responsables sindicales	0	0	0
Por comunicación interna	8	1	9
No se informa internamente de vacantes	7	2	9
Otros	0	1	1
	16	8	24

Pregunta 4.7

¿Cualquier persona empleada puede presentarse a la vacante?

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Si	13	6	19
No	3	2	5
	16	8	24

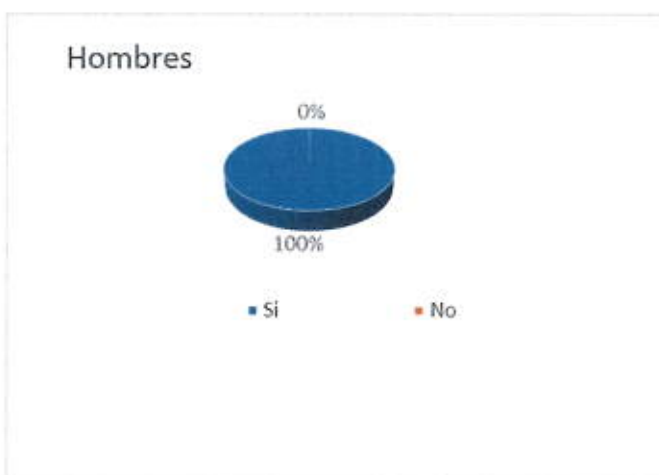
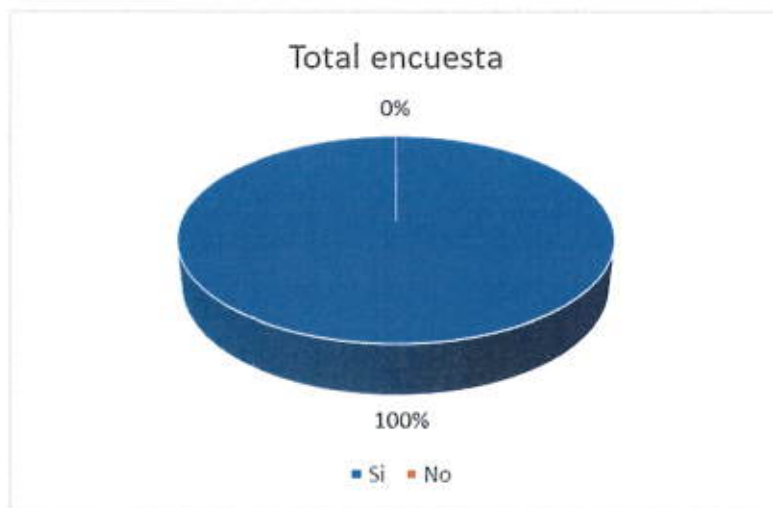
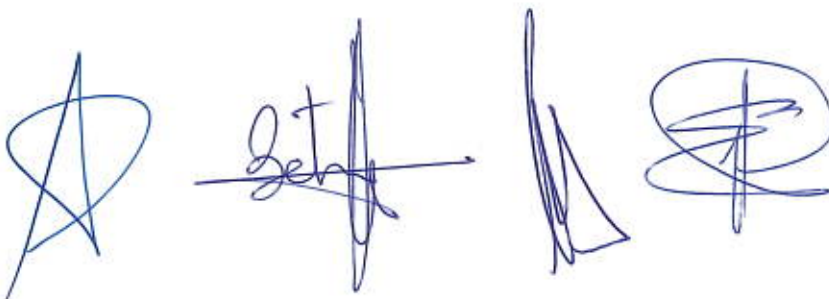



5. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN. RESPUESTAS

Pregunta 5.1

¿Favorece la empresa la conciliación de la vida familiar personal y laboral?

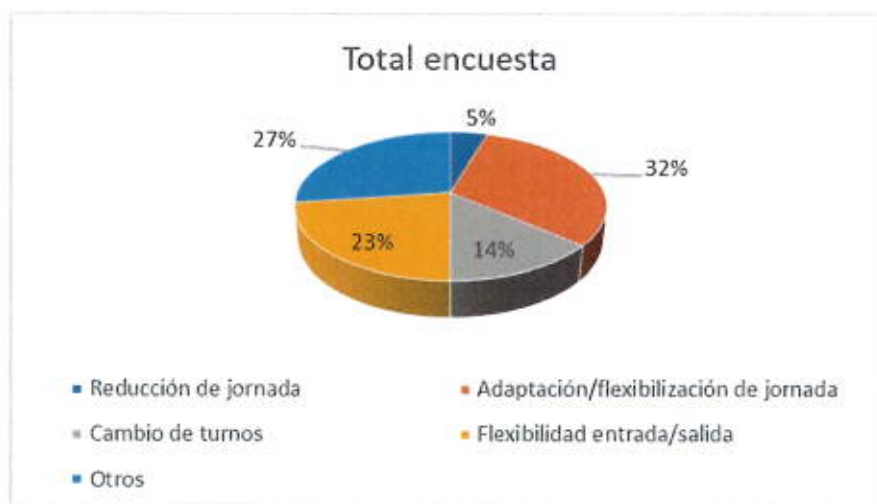
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Si	15	7	22
No	0	0	0
	15	7	22

Pregunta 5.2

En caso de respuesta afirmativa en la pregunta anterior, ¿qué tipo de medidas existen en la empresa para facilitar la conciliación?

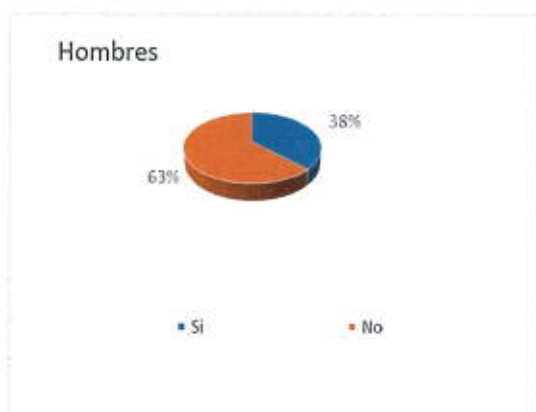
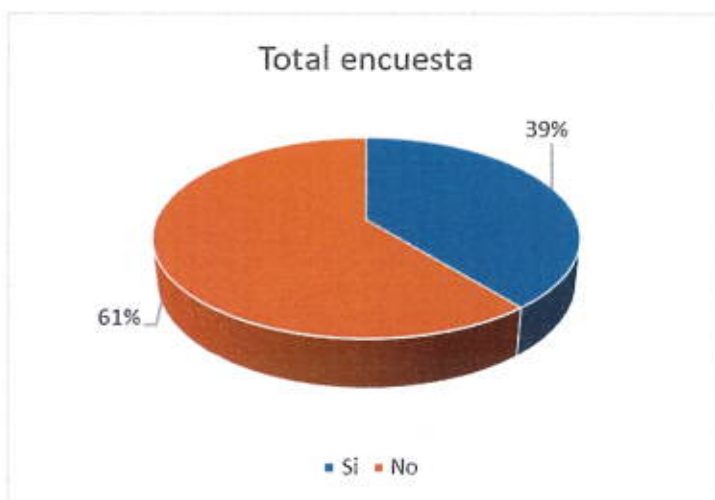
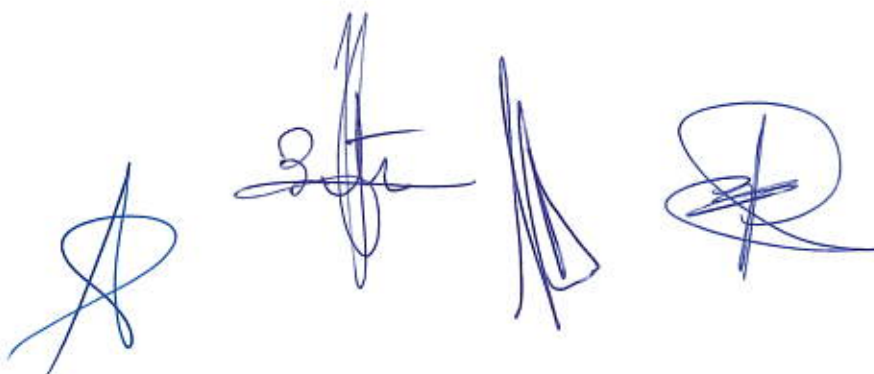
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Reducción de jornada	0	1	1
Adaptación/flexibilización de jornada	4	3	7
Cambio de turnos	3	0	3
Flexibilidad entrada/salida	5	0	5
Otros	3	3	6
	15	7	22




Pregunta 5.3

¿Conoces las medidas de conciliación disponibles, de acuerdo a la legislación actual?

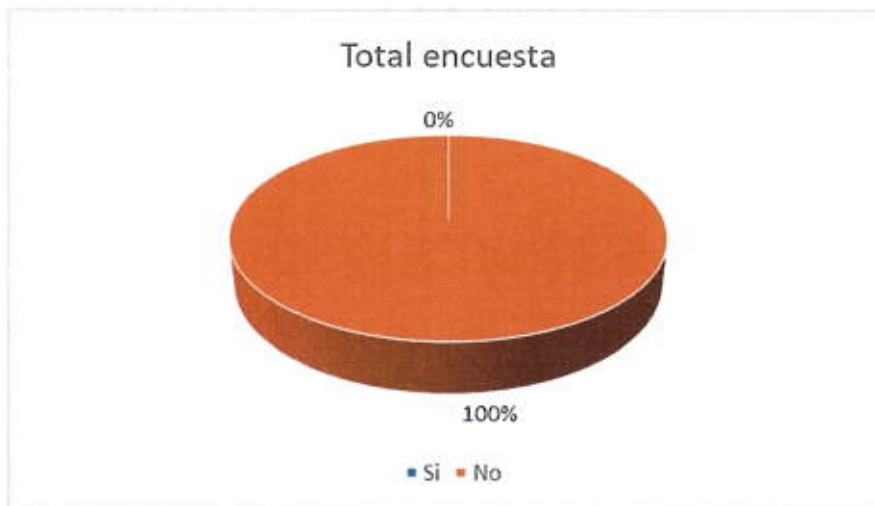

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Si	6	3	9
No	10	4	14
	16	7	23

Pregunta 5.4

¿Has tenido alguna vez alguna necesidad de conciliación de tu vida personal, familiar y laboral que no haya sido cubierta por la empresa?

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Si	0	0	0
No	16	7	23
	16	7	23

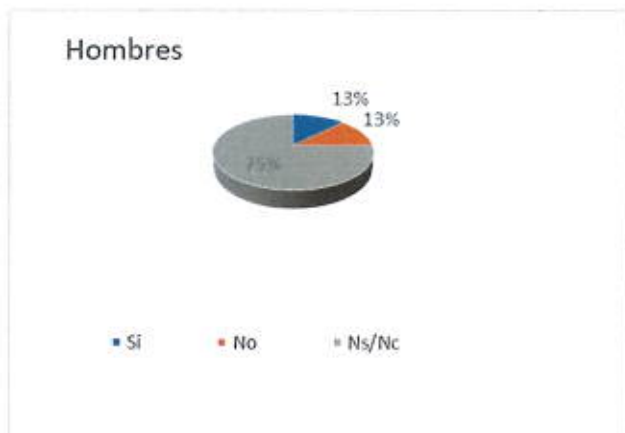
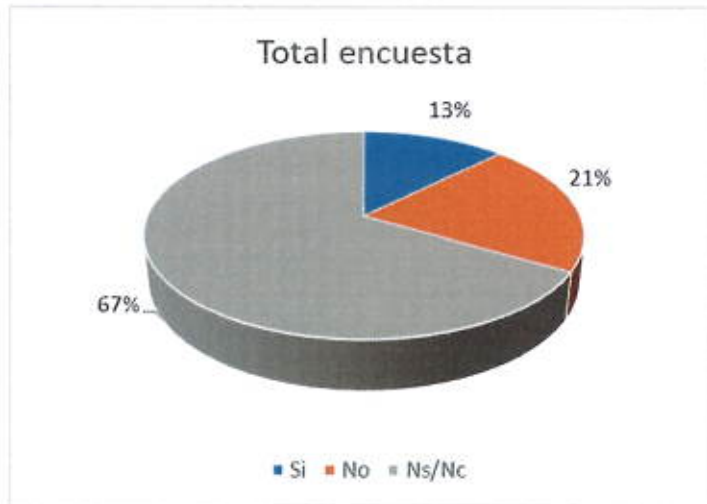
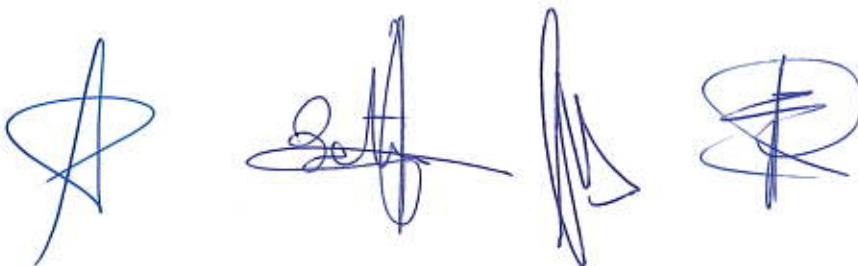



6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO . RESPUESTAS

Pregunta 6.1

¿Se han puesto en marcha en la empresa medidas de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, tales como acciones de sensibilización/información o cursos específicos?

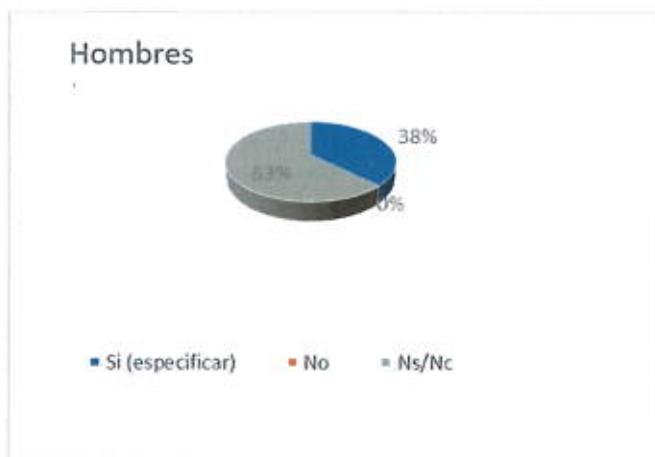
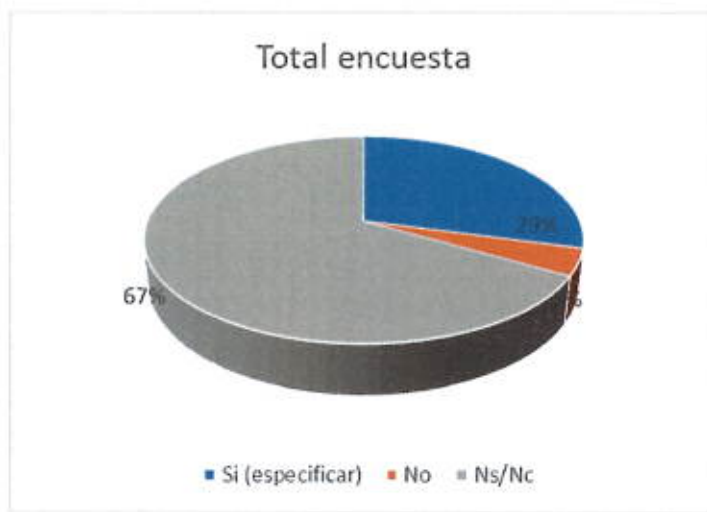
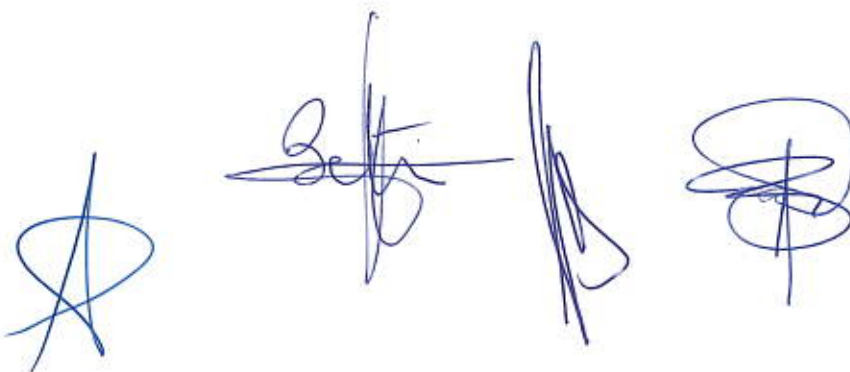
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Si	2	1	3
No	2	3	5
Ns/Nc	12	4	16
	16	8	24

Pregunta 6.2

En caso de sufrir acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, ¿existe algún canal de denuncia?

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Si (especificar)	6	1	7
No	0	1	1
Ns/Nc	10	6	16
	16	8	24

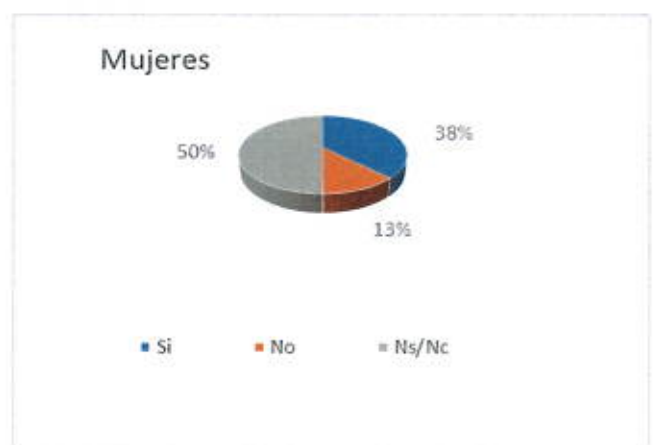
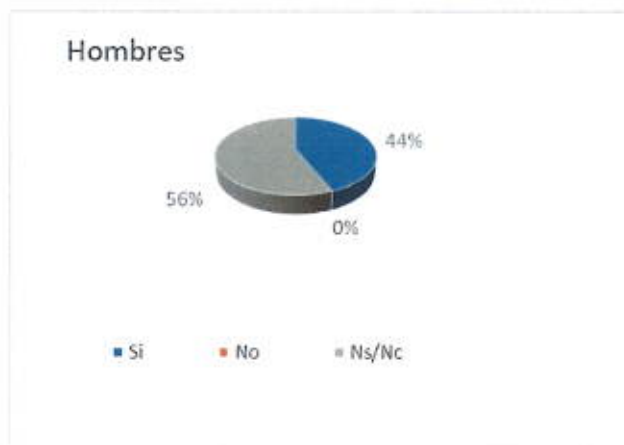
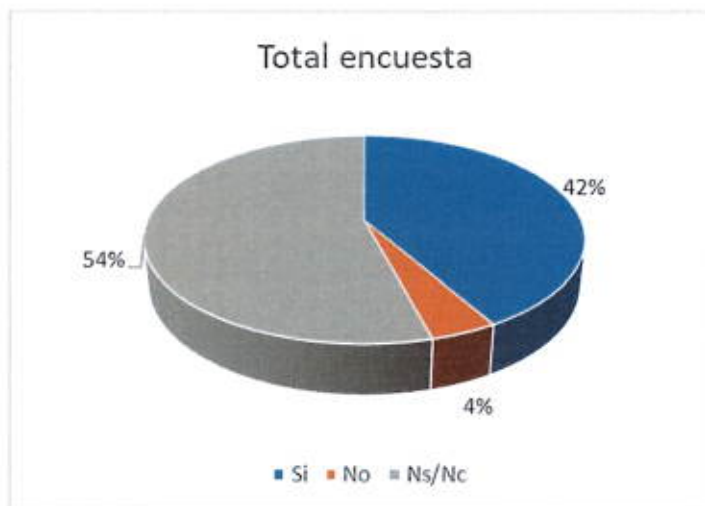



7. RIESGO Y SALUD LABORAL . RESPUESTAS

Pregunta 7.1

¿Existe una política de Prevención de Riesgos Laborales en lo relativo a la maternidad/paternidad/lactancia?

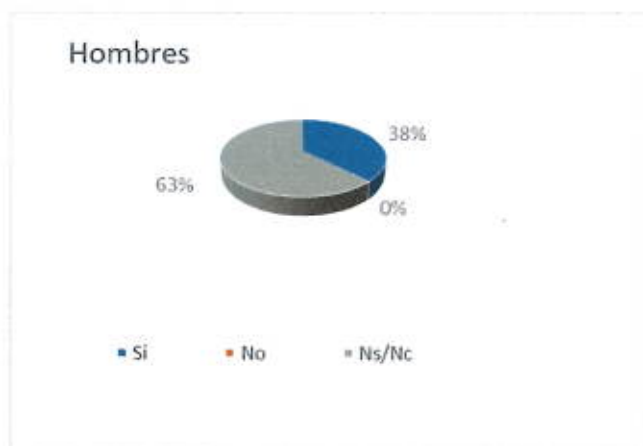
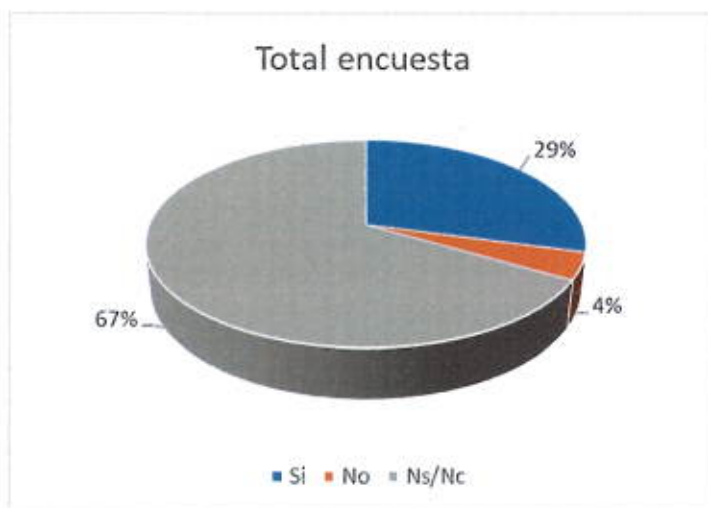
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Si	7	3	10
No	0	1	1
Ns/Nc	9	4	13
	16	8	24




Pregunta 7.2

¿Ha realizado la empresa una evaluación de riesgos psicosociales de los distintos puestos de trabajo?

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Si	6	1	7
No	0	1	1
Ns/Nc	10	6	16
	16	8	24

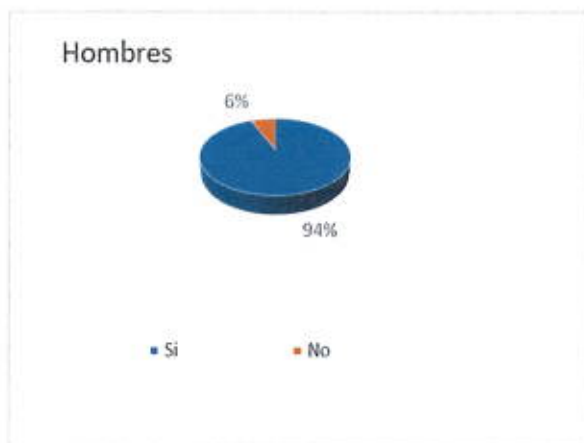
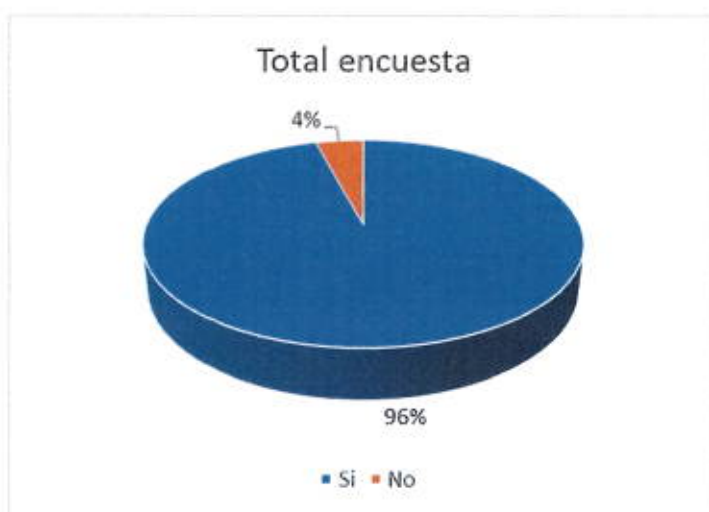



ACCESO A LA EMPRESA . RESPUESTAS

Pregunta 8.1

¿Tiene toda la plantilla acceso a la información en igualdad de condiciones?

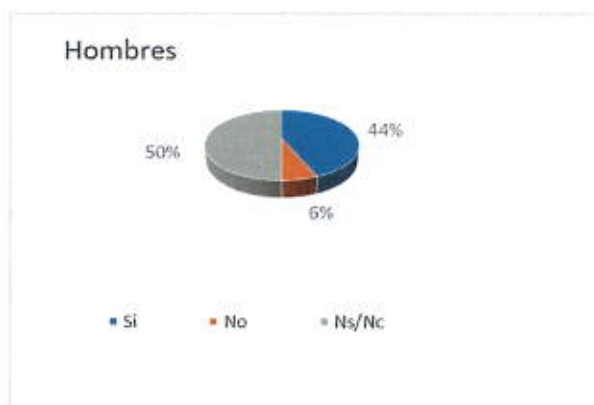
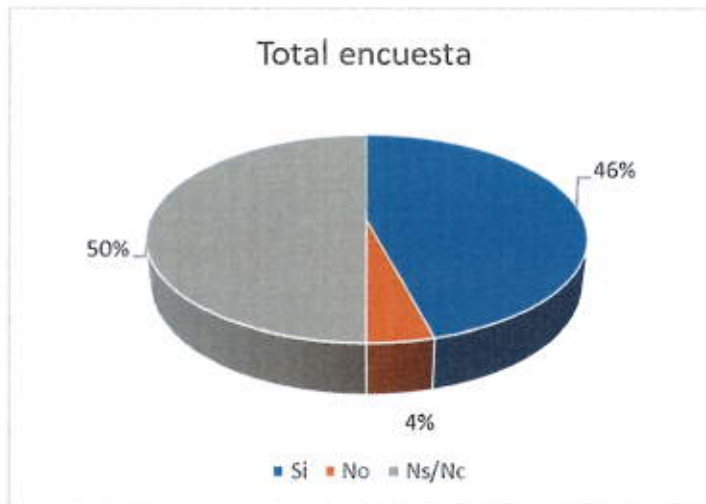
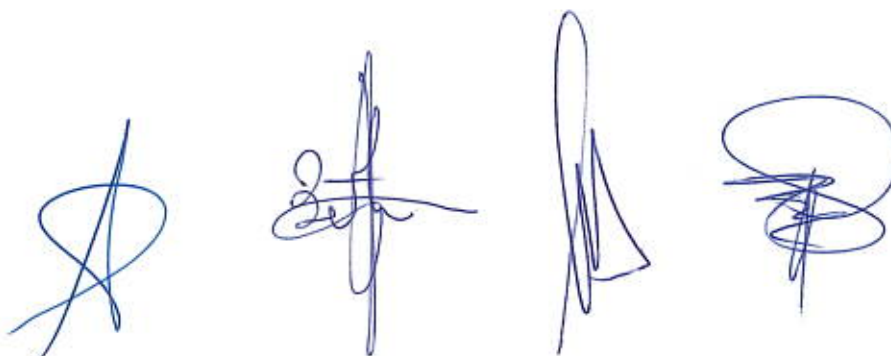
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Si	15	8	23
No	1	0	1
	16	8	24




Pregunta 8.2

¿El uso del lenguaje y las imágenes que utiliza la empresa contribuyen a la eliminación y prevención de situaciones de discriminación?

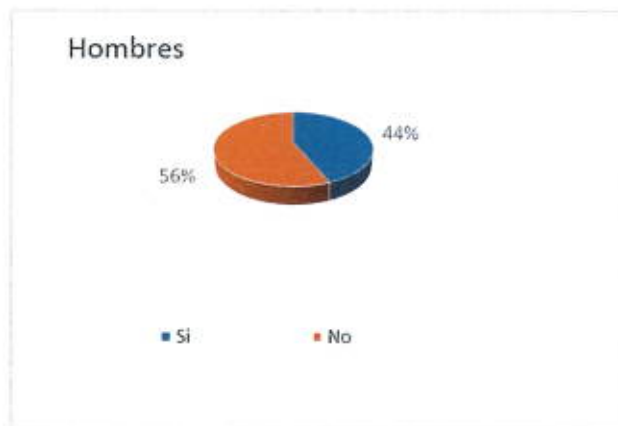
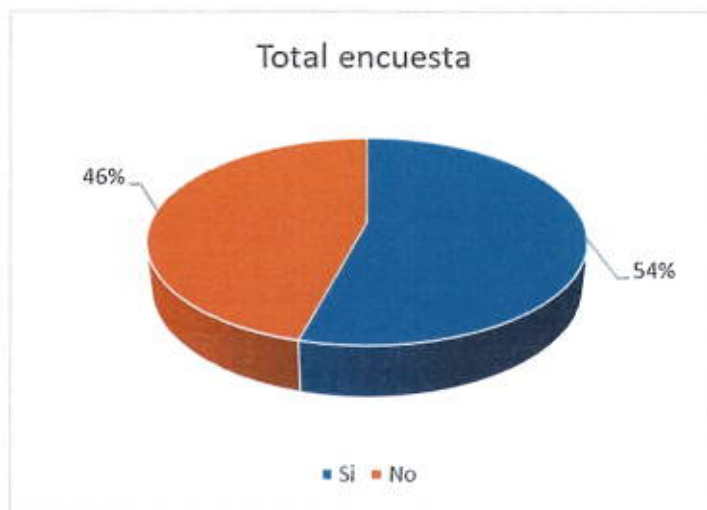
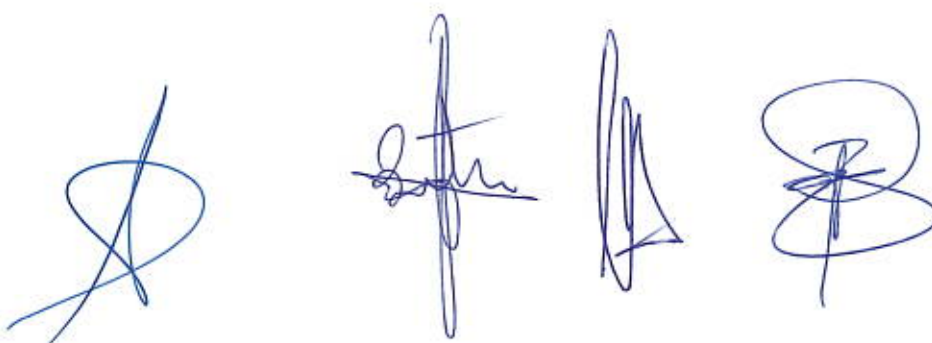
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Si	7	4	11
No	1	0	1
Ns/Nc	8	4	12
	16	8	24

Pregunta 8.3

¿Crees que existe suficiente información, formación y sensibilización en materia de igualdad y no discriminación de la empresa?

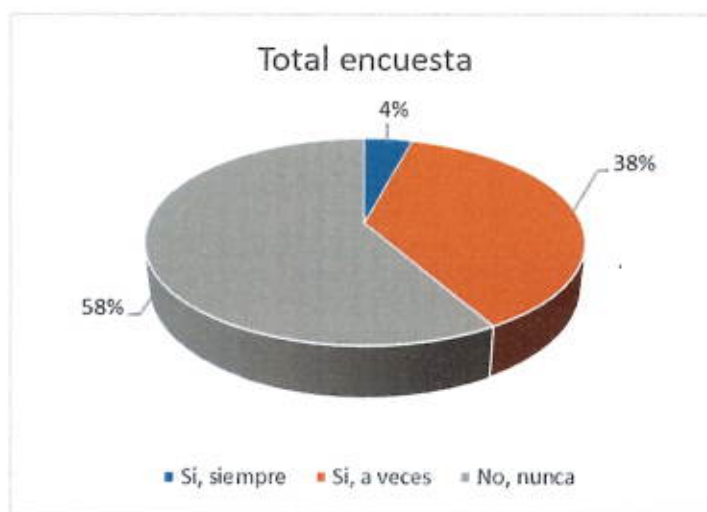
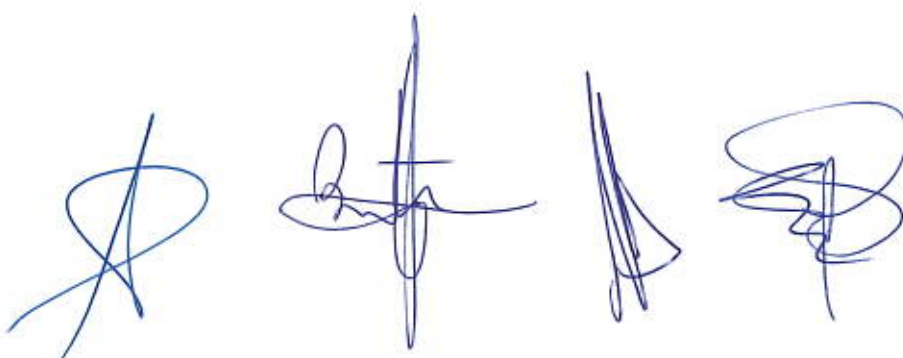
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Si	7	6	13
No	9	2	11
	16	8	24

TU OPINIÓN ES MUY IMPORTANTE . RESPUESTAS

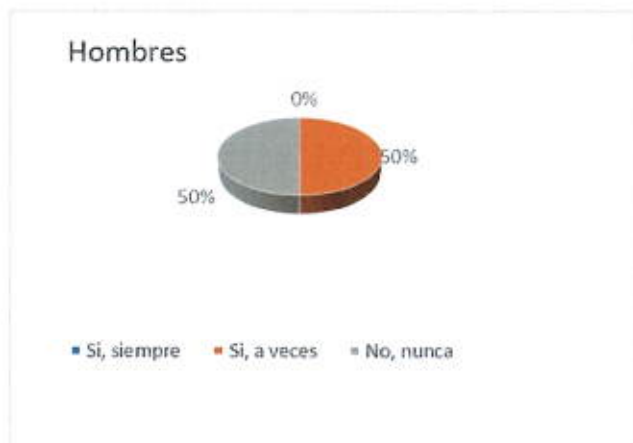
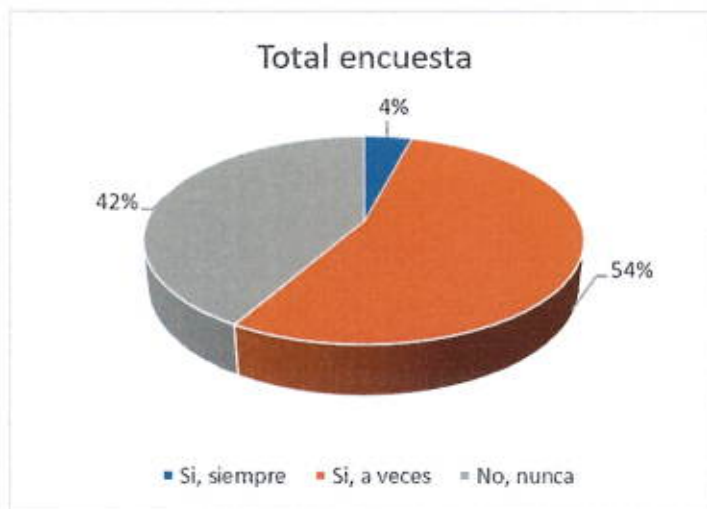
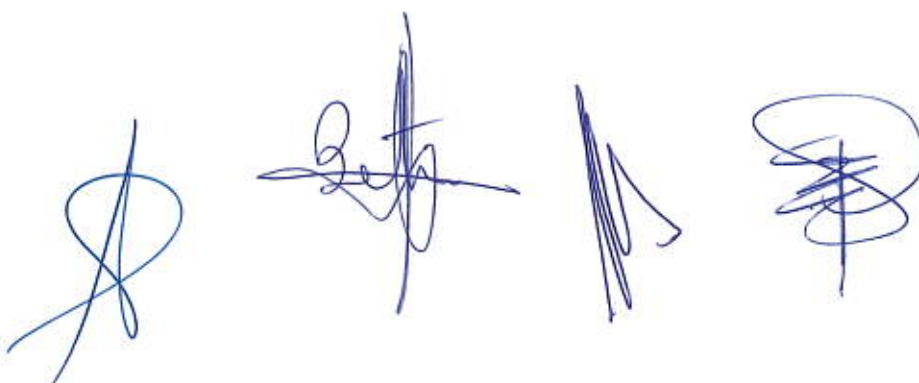
¿Crees que el hecho de ser hombre o mujer influye a la hora de acceder y permanecer un puesto de trabajo?

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Si, siempre	0	1	1
Si, a veces	6	3	9
No, nunca	10	4	14
	16	8	24

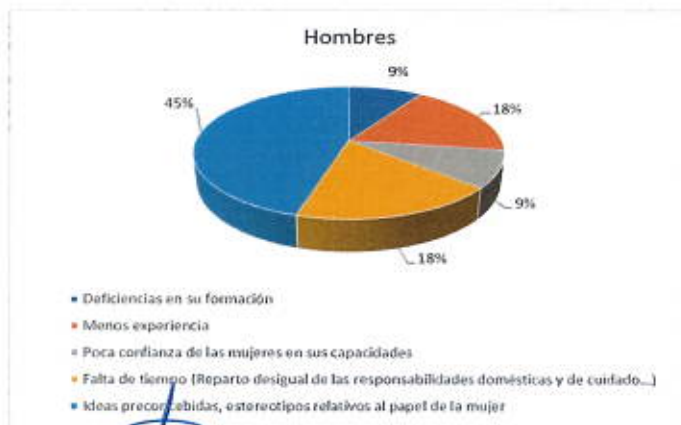
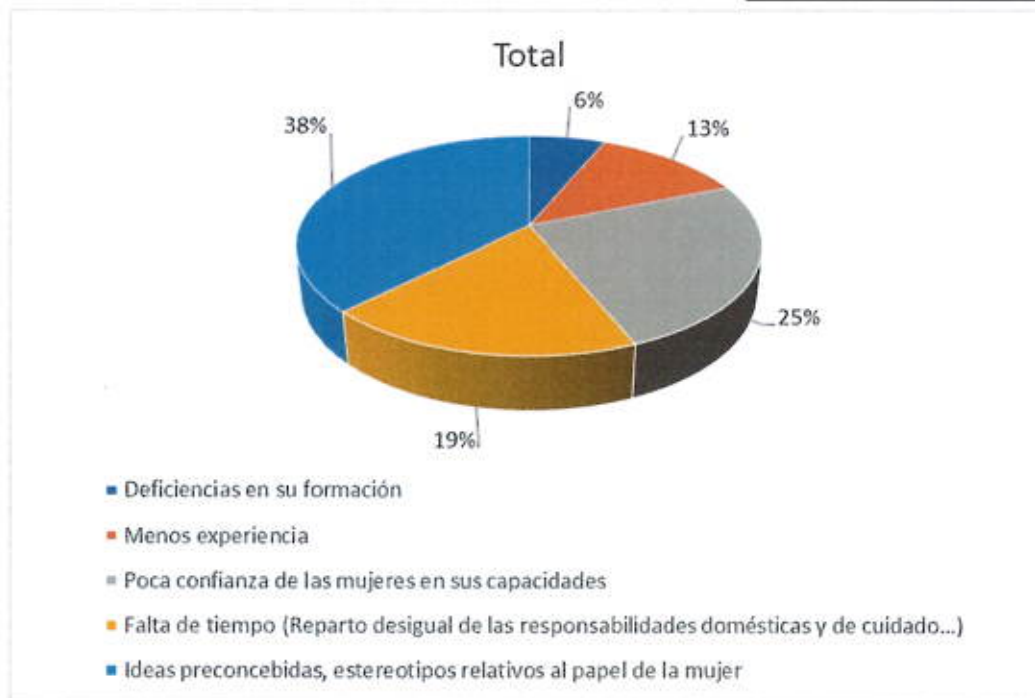
¿Crees que las mujeres encuentran más obstáculos que los hombres en su vida laboral?

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Si, siempre	0	1	1
Si, a veces	8	5	13
No, nunca	8	2	10
	16	8	24

En caso afirmativo. ¿Qué tipo de dificultades crees que tienen las mujeres para acceder y conservar su puesto de trabajo?

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Deficiencias en su formación	1	0	1
Menos experiencia	2	0	2
Poca confianza de las mujeres en sus capacidades	1	3	4
Falta de tiempo (Reparto desigual de las responsabilidades domésticas y de cuidado...)	2	1	3
Ideas preconcebidas, estereotipos relativos al papel de la mujer	5	1	6
Otras (especificar)	0	0	0
	11	5	16




¿Crees que los salarios de las trabajadoras en tu empresa son inferiores a los de los trabajadores?

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
No	15	6	21
Si. Cuál es la razón	1	2	3
	16	8	24



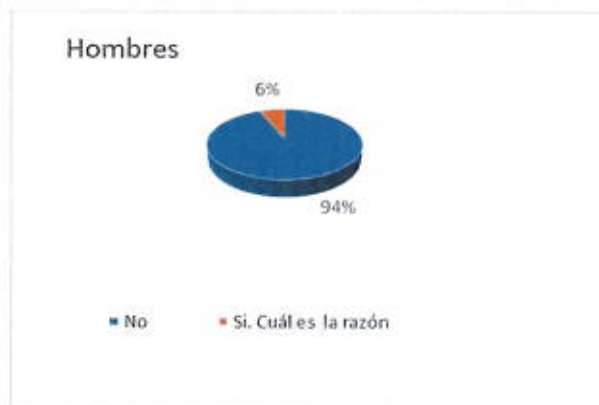
(*) Hay un turno de 5 horas formado mayoritariamente

(**) El turno de mujeres es de menos horas por mujeres



¿Crees que los hombres están menos dispuestos a rebajar o modificar sus condiciones laborales para cuidar a sus hijos/as o familiares, solicitando reducciones de jornada o excedencias?

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
No	15	6	21
Si. Cuál es la razón	1	2	3
	16	8	24



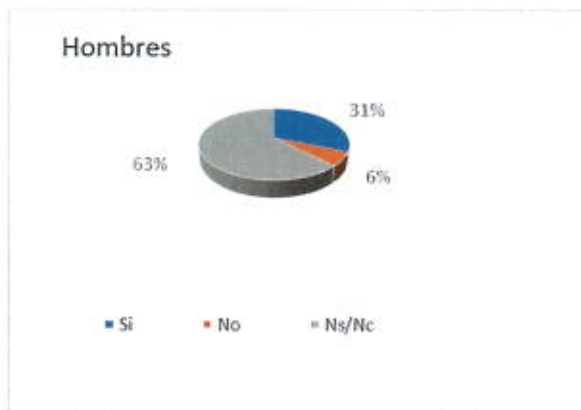
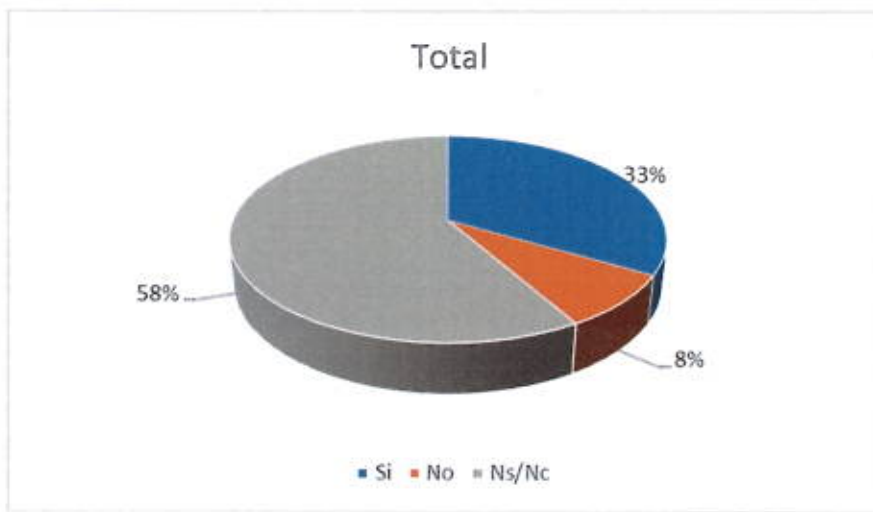
(**) Dependerá de la situación de cada trabajador





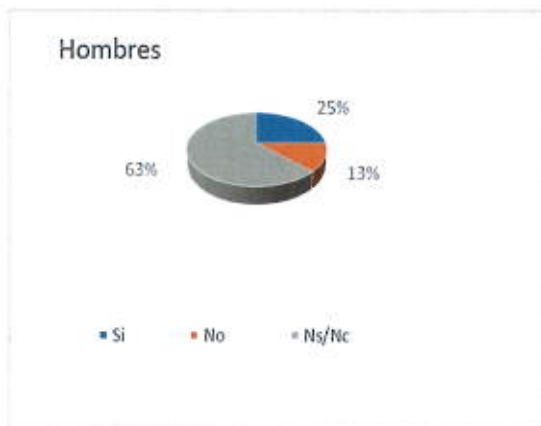
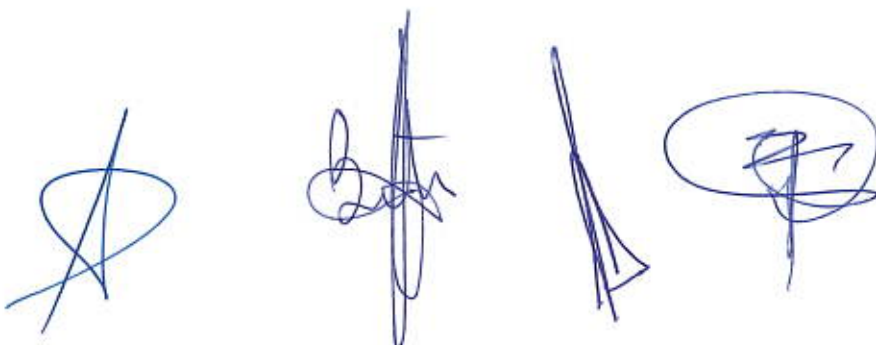

¿Conoces si existe alguna ley y/o norma sobre la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación?

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Si	5	3	8
No	1	1	2
Ns/Nc	10	4	14
	16	8	24



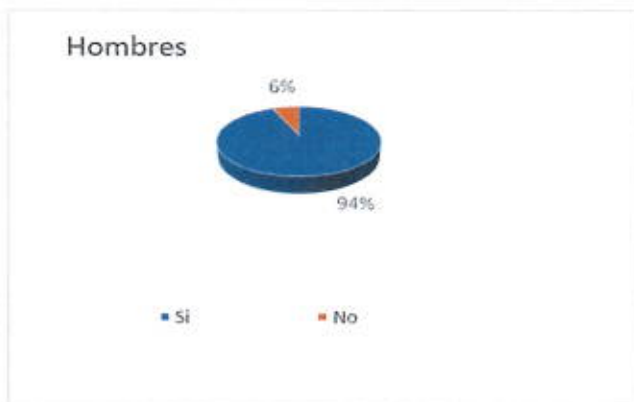
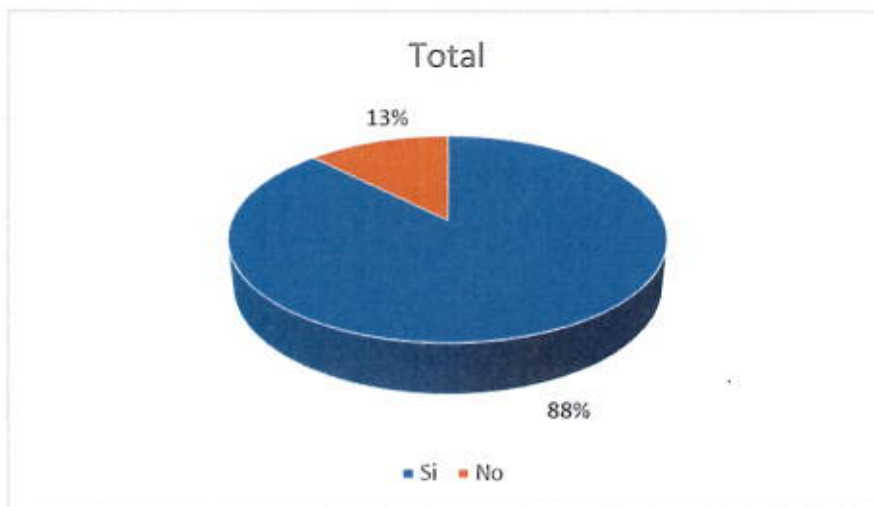
En la práctica diaria, ¿se hacen efectivas medidas de igualdad sin ningún tipo de impedimento por parte de la empresa?

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Si	4	5	9
No	2	0	2
Ns/Nc	10	3	13
	16	8	24

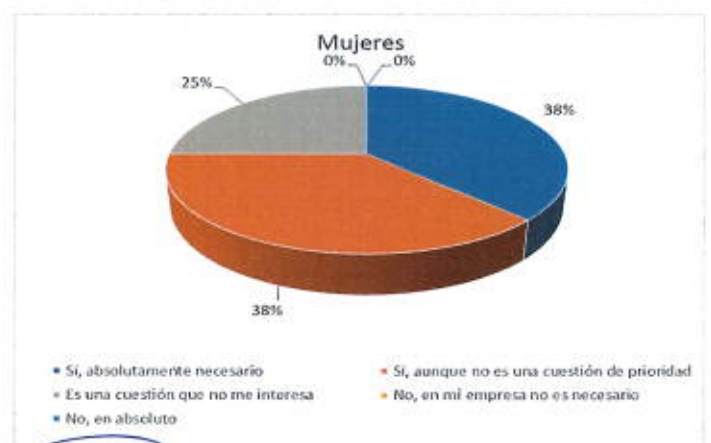
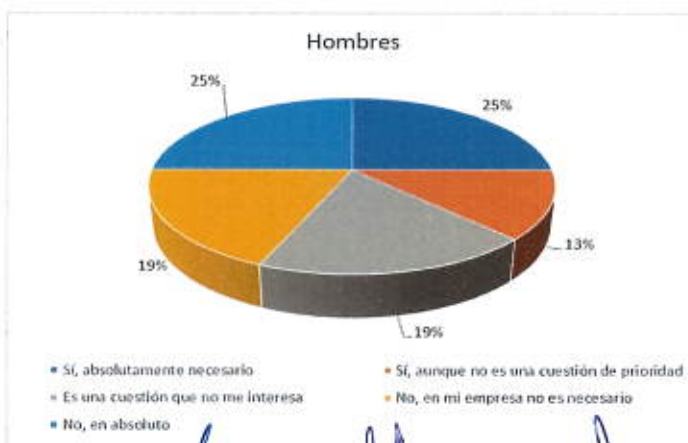
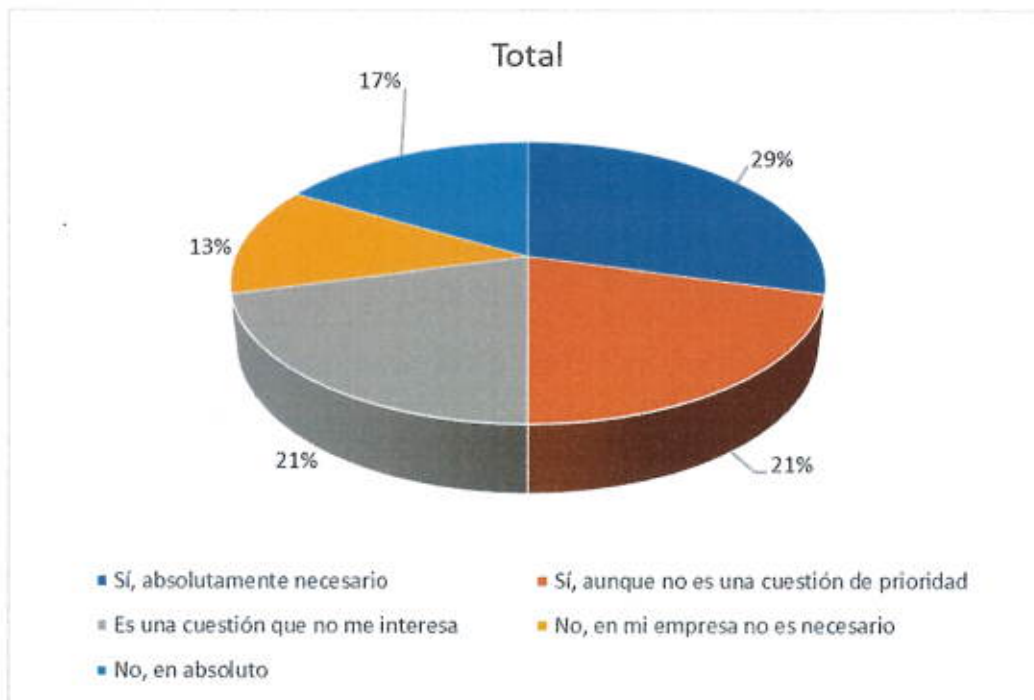
¿Crees que tu empresa puede ser un ejemplo en materia de igualdad de oportunidades?

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
No	15	6	21
Sí. Cuál es la razón	1	2	3
	16	8	24




¿Crees necesaria la implantación de medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades en tu empresa?

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Sí, absolutamente necesario	4	3	7
Sí, aunque no es una cuestión de prioridad	2	3	5
Es una cuestión que no me interesa	3	2	5
No, en mi empresa no es necesario	3	0	3
No, en absoluto	4	0	4
	16	8	24




MEDIDAS QUE CONSIDERES PRIORITARIAS QUE PODRIAN INCLUIRSE EN EL PLAN DE IGUALDAD

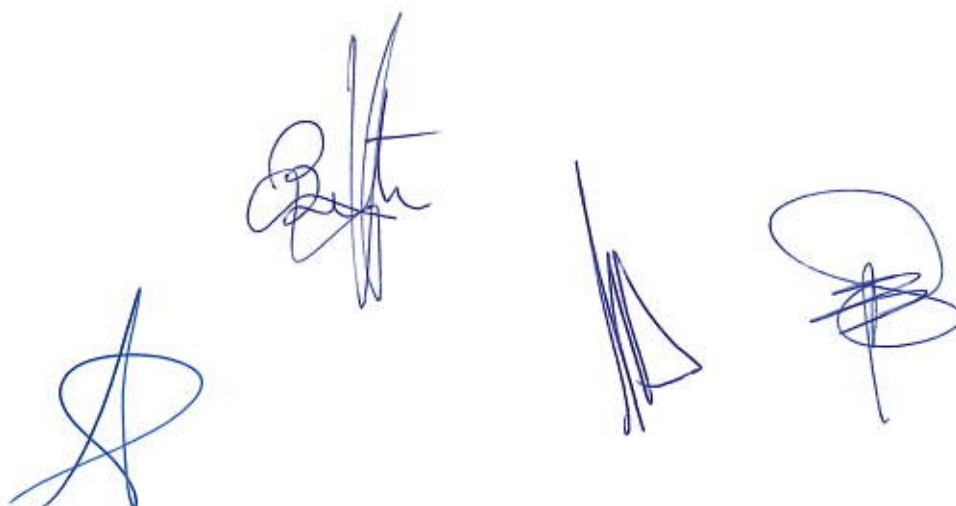
Medidas de conciliación que se consideran necesarias para incluir en el plan de igualdad

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Posibilitar la flexibilidad de horarios de entrada y salida en la empresa, sin menoscabo en las condiciones retributivas.	50%	50%	50%
Favorecer adaptaciones horarias para el cuidado de menores y mayores dependientes.	38%	44%	25%
Posibilitar el Teletrabajo para el personal indirecto.	25%	25%	25%
Posibilitar cambios de turno, para dar respuesta a necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	38%	38%	38%
Informar sobre los permisos, las licencias y los tipos de excedencias existentes en la normativa laboral.	46%	56%	25%
Ofrecer permisos retribuidos para conciliar la vida personal, familiar y laboral.	29%	38%	13%
Formar a las personas responsables de la gestión de los Recursos Humanos en la empresa para avanzar en materia de corresponsabilidad (igual implicación de mujeres y hombres en las responsabilidades familiares).	29%	44%	0%
Impulsar campañas para sensibilizar a la plantilla en la necesidad de corresponsabilidad familiar	13%	13%	13%
Posibilitar la acumulación de las reducciones de jornada en jornadas completas.	21%	31%	0%
Establecer la acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas.	17%	25%	0%
Otras:	0%	0%	0%



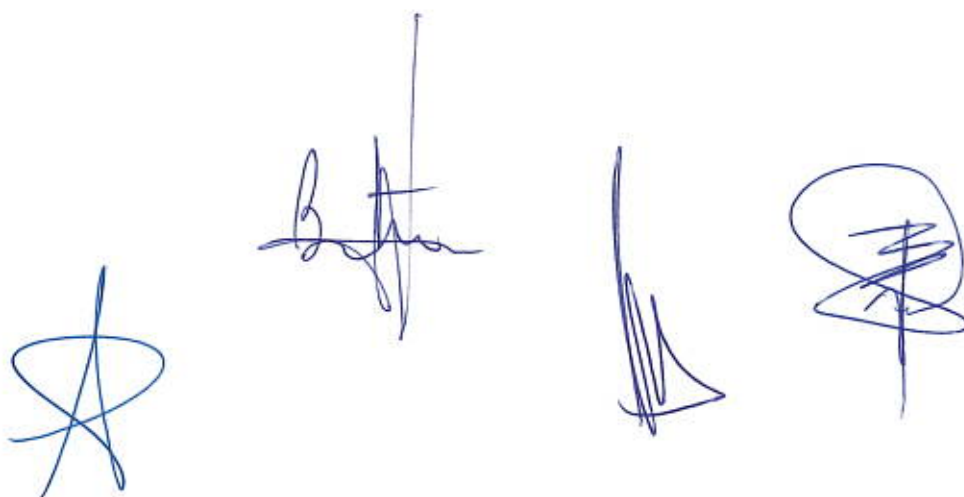
Medidas referentes a ayudas, bonificaciones, política social-salarial que se consideran necesarias para incluir en el plan de igualdad

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Ayudas económicas para el pago de servicios y/o recursos de atención y cuidado de menores y personas dependientes (guarderías, centros de día, etc.)	33%	31%	38%
Bonificar el ejercicio del derecho a la Reducción de Jornada por parte de los trabajadores (hombres).	17%	19%	13%
Eliminar cualquier tipo de diferencia salarial entre hombres y mujeres.	46%	50%	38%
Revisar la definición y valoración de puestos de trabajo, concretando contenidos/funciones/competencias, así como los pluses/complementos y mejoras voluntarias que pueden ser de aplicación.	42%	38%	50%
Otras:	0%	0%	0%



Medidas referentes a selección de personal que se consideran necesarias para incluir en el plan de igualdad

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Equilibrar el nº de mujeres y de hombres en los distintos puestos.	17%	0%	50%
Garantizar que la formación y experiencia exigida en los requisitos de acceso a los puestos se correspondan con las funciones a desempeñar.	42%	50%	25%
Publicitar cada oferta de empleo como mínimo en tres medios distintos (a nivel interno, Servicio Público de Empleo, Centros de formación y empleo...)	8%	13%	0%
Asegurar que el proceso de selección cuente como mínimo con una prueba teórico práctica sobre el puesto a desempeñar que complemente a la entrevista, en su caso.	4%	6%	0%
Formar y sensibilizar al personal responsable de contratación de la empresa para favorecer la objetividad en criterios de selección.	33%	25%	50%
Incorporar la acción positiva: "a igualdad de capacidades y méritos contratar al sexo menos representado en la categoría profesional"	4%	0%	13%
Otras:	0%	0%	0%



Medidas referentes a formación que se consideran necesarias para incluir en el plan de igualdad

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Garantizar anualmente cursos de formación continua que aseguren la participación equilibrada de hombres y mujeres.	29%	31%	25%
Solicitar periódicamente información a los trabajadores y las trabajadoras sobre necesidades formativas.	54%	44%	75%
Ofrecer formación siempre dentro del horario laboral	46%	63%	13%
Otras:	0%	0%	0%

Medidas referentes a promoción que se consideran necesarias para incluir en el plan de igualdad

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Hacer público mediante tabloneros de anuncios, circulares informativas internas y enlaces sindicales las posibilidades de promoción existentes.	46%	63%	13%
Equilibrar el nº de mujeres y hombres que ascienden en la empresa.	29%	19%	50%
Incorporar la acción positiva: "a igualdad de capacidades y méritos promocionar al sexo menos representado en la categoría profesional".	17%	6%	38%
Asegurar el ascenso profesional de mujeres a mandos intermedios.	25%	19%	38%
Otras:	0%	0%	0%

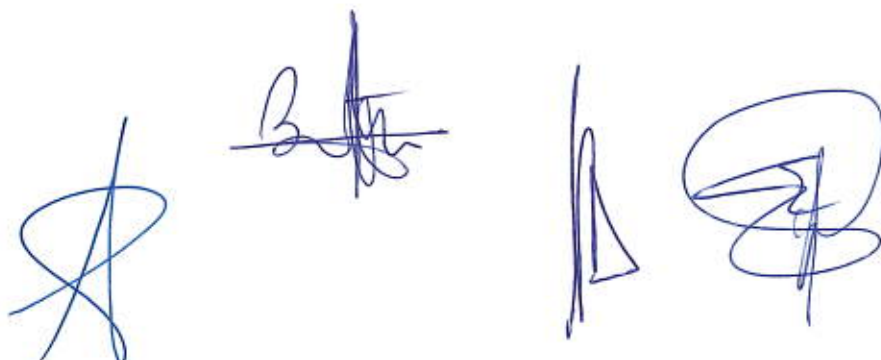


Medidas referentes a acoso sexual y por razón de sexo que se consideran necesarias para incluir en el plan de igualdad

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Informar y formar a la plantilla para identificar y definir qué es acoso sexual y qué es acoso por razón de sexo.	25%	19%	38%
Dar a conocer la legislación vigente en esta materia.	42%	44%	38%
Crear un protocolo interno para la prevención, la intervención y la sanción en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	46%	44%	50%

Medidas referentes a derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y/o violencia sexual que se consideran necesarias para incluir en el plan de igualdad

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Informar y formar a la plantilla para identificar y definir qué es acoso sexual y qué es acoso por razón de sexo.	42%	44%	38%
Dar a conocer la legislación vigente en esta materia.	13%	19%	0%
Crear un protocolo interno para la prevención, la intervención y la sanción en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	33%	31%	38%



14.5. ANEXO V. MEDIDAS, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

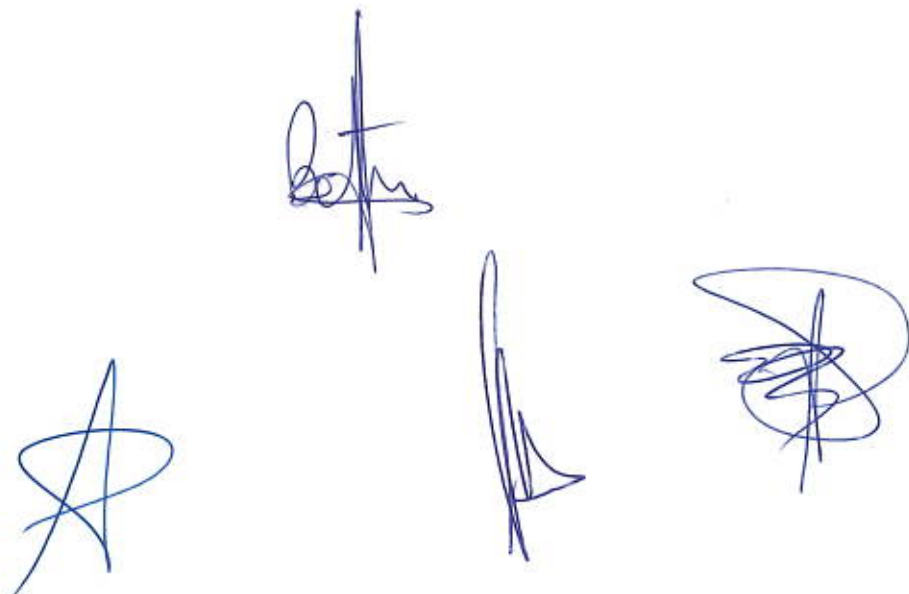
Se realizará el seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de igualdad a través de la siguiente Planificación prevista.

El proceso de evaluación será realizado en base al ítem Nivel de ejecución y con objeto de hacerlo más visible, dada su importancia, se sombreatá con diferentes colores, de tal forma que cada color representa:

- Verde las actuaciones que se han realizado
- Amarillo las actuaciones que están en proceso de realización
- Rojo las actuaciones que no se han realizado

Se indica a continuación una descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida. Por otro lado, para cada medida preventiva propuesta se indica una prioridad de actuación. Se establecen 4 niveles de prioridad:

- I Prioridad alta
- II Prioridad media-alta
- III Prioridad media
- IV Prioridad baja



1. Área de acceso a la empresa y promoción

Objetivos específicos:

- Impulsar el acceso de las mujeres a la empresa.
- Garantizar procesos de selección y promoción objetivos en todas sus fases, basados en los principios de mérito, igualdad, capacidad y publicidad.
- Avanzar hacia una representación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en la empresa, en los diferentes puestos de trabajo.

MEDIDAS	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
1.1 Revisión por parte de la Comisión de Igualdad de la definición de los perfiles de cada puesto de trabajo.	CI	Durante los primeros 6 meses de vigencia del Plan	- Nº total de puestos y Nº de puestos revisados. - Informe de conclusiones.
1.2 Elaboración de un protocolo de selección/promoción que establezca directrices en relación a las convocatorias con lenguaje inclusivo, descripción de requisitos y perfil de cada puesto de trabajo, guiones de entrevistas, definición de pruebas e inclusión del compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.	CI	Durante los primeros 3 meses de vigencia del Plan	- Protocolo de selección. - Nº total de convocatorias de selección. - Nº de convocatorias revisadas de acuerdo al protocolo. - Informe de conclusiones.
1.3 Comunicación a los integrantes de la comisión de seguimiento, de las vacantes con carácter previo al inicio de los procesos de selección abiertos y una vez finalizados los mismos.	CI	Durante toda la vida de vigencia del Plan	- Nº total de vacantes. - Nº de vacantes comunicadas a la RLT antes del inicio del proceso de selección/promoción, incluyendo requisitos, perfil del puesto y pruebas a realizar. - Candidaturas presentadas y resultados de las pruebas.
1.4 Publicación interna de todas las vacantes disponibles en la empresa, manteniendo los canales actuales de comunicación para asegurar que la información llega a toda la plantilla utilizando lenguaje e imágenes inclusivas.	RRHH	Durante toda la vida de vigencia del Plan	Nº total de vacantes disponibles/Nº de vacantes publicadas a nivel interno, especificando canal de comunicación utilizado.
1.5 Información sobre convocatorias de promoción al personal en situación de ejercicio de los derechos de natalidad y conciliación.	RRHH	Durante toda la vida de vigencia del Plan	- Nº de convocatorias de promoción. - Nº de trabajadores y trabajadoras que ejercen derechos de natalidad y/o conciliación. - Nº de trabajadores y trabajadoras informadas de vacantes, por vacante y canal utilizado.



MEDIDAS	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
1.6 En nuevas contrataciones, se dará prioridad al sexo menos representado como medida de acción positiva hasta equilibrar el número de trabajadores y trabajadoras en la empresa.	RRHH	Durante toda la vida de vigencia del Plan	- Nº de contrataciones, por sexo.
1.7 Actualización periódica del nivel de estudios y la formación de la plantilla desagregada por sexo y puesto de trabajo.	RRHH	Durante toda la vida de vigencia del Plan	- Procedimiento de actualización. - Nº de actualizaciones realizadas, por sexo.



2. Área de formación

Objetivos específicos:

- Impulsar acciones formativas que faciliten el acceso de las mujeres a la empresa, así como el acceso de las mujeres a departamentos y puestos en los que se encuentran infrarrepresentadas.
- Garantizar que el personal que interviene en los procesos de selección cuente con la formación en materia de género e Igualdad de Oportunidades.
- Incluir formación en materia de Igualdad y de Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo en la planificación e impartición de acciones formativas.
- Fomentar la participación equilibrada de las trabajadoras y los trabajadores en las acciones formativas planificadas.

MEDIDAS	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
2.1. Inclusión de cursos sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el Plan de formación anual.	RRHH	Durante toda la vida de vigencia del Plan	- Nº de cursos sobre Igualdad de Oportunidades. Contenidos, duración y participación, por sexo.
2.2. Formación al personal de RRHH, con responsabilidad en la selección de personal, en materia de género e igualdad de oportunidades (mínimo 50 horas).	RRHH	Durante los primeros 6 meses de vigencia del Plan	- Nº de personas formadas por sexo, duración y contenidos de la formación recibida.
2.3. Entrega a los integrantes de la comisión de seguimiento del plan de formación anual para su valoración.	RRHH	Anual, durante la vigencia del Plan	- Planes de formación entregados. - Informe de valoración por parte de la comisión de igualdad.
2.4. Información sobre las acciones formativas al personal que se encuentre ejerciendo derechos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	RRHH	Durante toda la vida de vigencia del Plan	- Nº de trabajadores y trabajadoras en situación de ejercicio de derecho de conciliación. - Nº de trabajadores y trabajadoras a quienes se informa de las acciones formativas, y medio utilizado.
2.5. Formación de reciclaje dirigida al personal que se reincorpora a la empresa tras ejercer derechos de natalidad y/o conciliación cuyos puestos se hayan visto afectados por cambios relevantes.	RRHH	Durante toda la vida de vigencia del Plan	- Nº de puestos de trabajo afectados por cambios con personal en situación de ejercicio de derechos de natalidad y excedencia. - Nº de personas afectadas, por sexo.
2.6. Difusión de los planes de formación anual y de cada una de las acciones formativas entre la plantilla, por todos los medios a disposición de la empresa.	RRHH	Durante toda la vida de vigencia del Plan	- Nº de acciones de difusión, por medio utilizado. - Nº de trabajadores y trabajadoras informadas.

MEDIDAS	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
2.7. Comunicación del compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades a las empresas contratadas para impartir formación, priorizando la contratación de empresas que cuenten con docentes con formación especializada en materia de igualdad de género.	RRHH	Durante toda la vida de vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de empresas contratadas. - Nº de empresas a las que se comunica el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres y medio utilizado.
2.8. Impartición de formación dentro del horario laboral.	RRHH	Durante toda la vida de vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - Nº total de cursos realizados. - Nº de cursos que tienen lugar durante el horario laboral.
2.9. Elaboración de una memoria anual en la que se detalle la participación de hombres y mujeres en los diferentes cursos del Plan de Formación.	RRHH	Anual, durante la vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - Memoria anual (nº de cursos realizados, por contenidos, horas de duración y participación de trabajadoras y trabajadores).





3. Área de condiciones de trabajo y auditoría salarial.

Objetivos específicos:

- Garantizar el cumplimiento de igualdad retributiva, eliminando cualquier tipo de practica que suponga discriminación, directa e indirecta, y produzca menoscabo en los salarios de las mujeres.
- Velar por la eliminación de la brecha salarial de género.

MEDIDAS	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
3.1. Revisión por parte del CI del sistema de valoración de todos los puestos de trabajo de la empresa con el objetivo de que incluya la perspectiva de género, utilizando el sistema de valoración del Ministerio de Igualdad.	CI	Durante el primer año de vigencia del Plan	- Informe con los resultados de la revisión, incluyendo posibles propuestas de modificación y modificaciones finalmente incluidas.
3.2. Auditoría interna retributiva utilizando la herramienta de autodiagnóstico elaborada por el Ministerio de Igualdad, a fin de constatar la inexistencia de la brecha salarial o, en su caso, detectarla y adoptar las medidas tendentes a su supresión.	RRHH	Durante el primer trimestre de vigencia del Plan	- Informe de los resultados de la auditoría retributiva, de acuerdo a los indicadores definidos por el Ministerio de Igualdad.
3.3. Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si estuvieran en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, IT por embarazo de riesgo, así como por maternidad o paternidad.	RRHH	Vigente tras la aprobación del Plan	- Nº de personas beneficiarias, por sexo y tipo de beneficio social en situación de ejercicio de derechos de natalidad y conciliación en situación de IT por embarazo de riesgo.



4. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivos específicos:

- Dar a conocer los derechos recogidos en la legislación vigente en materia de natalidad y conciliación.
- Impulsar medidas de acción positiva que mejoren lo regulado en la legislación vigente para responder a las necesidades reales de la plantilla.
- Fomentar la corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Dar respuesta a las necesidades derivadas de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras.

MEDIDAS	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
4.1. Estudio de necesidades de conciliación de toda la plantilla, a partir de una encuesta a cumplimentar por parte de las trabajadoras y los trabajadores.	RRHH	Durante el primer año de vigencia del Plan	- Revisión de la encuesta por parte de la CI, previa al estudio. - Informe con los resultados del Estudio (principales necesidades detectadas)
4.2. Información sobre derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, y sus modificaciones legislativas, utilizando las vías de comunicación de la empresa.	CI	Durante toda la vigencia del Plan	- Nº total de acciones de difusión por medio utilizado. - Nº de trabajadores y trabajadoras que reciben la información
4.3. Elaboración de un protocolo de solicitud con instancias modelo para los permisos de conciliación recogidos en la normativa vigente (paternidad, maternidad, lactancia, excedencia, etc.), así como los que se incluyan en este plan de igualdad.	CI	Durante el primer trimestre de vigencia del Plan	- Protocolo de solicitud (procedimiento, plazos, instancias, modelos, etc.). - Nº de solicitudes, por motivo y sexo. - Nº de solicitudes denegadas, por motivo.
4.4. Adaptación/Flexibilización de la jornada, sin reducción de la misma, para trabajadoras y trabajadores con personas dependientes que requieren su atención y cuidado (menores de 18 años y personas mayores).	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan	- Nº de adaptaciones/flexibilizaciones solicitadas, por sexo. - Nº de adaptaciones/flexibilizaciones denegadas, por motivo.
4.5. Excedencia de un máximo de 6 meses, con derecho a reserva de puesto de trabajo, para quienes se encuentren tramitando adopción internacional.	RRHH	Vigente tras la aprobación del Plan	- Nº de excedencias solicitadas y concedidas, por sexo.






MEDIDAS	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
4.6. En caso de separación y/o divorcio, derecho preferente de quienes tengan menores de 18 años a su cargo, a la hora de disfrutar de las vacaciones coincidentes con los periodos recogidos en el convenio regulador de custodia o sentencia judicial.	RRHH	Vigente tras la aprobación del Plan	- Nº de solicitudes cursadas, por sexo. - Nº de solicitudes denegadas, por motivo.
4.7. Duración mínima del derecho a excedencia voluntaria de 1 mes y máxima de 5 años, siempre que se cuente con 1 año de antigüedad en la empresa, con reserva del puesto de trabajo.	RRHH	Vigente tras la aprobación del Plan	- Nº de excedencias solicitadas y concedidas, por duración y sexo.
4.8. Reserva del puesto de trabajo durante todo el tiempo de duración de las excedencias por cuidado de menor o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	RRHH	Vigente tras la aprobación del Plan	- Informe de seguimiento de las reincorporaciones, por duración y sexo.
4.9. Acumulación del derecho a 1 hora de permiso retribuido por cuidado de lactante en jornadas completas, desde la reincorporación del permiso de natalidad hasta los 12 meses del bebé, haciéndose efectiva en días laborables.	RRHH	Vigente tras la aprobación del Plan	- Nº de acumulaciones solicitadas y concedidas, por sexo.
4.10. Derecho a acumulación de la reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años o familiar dependiente en jornadas completas.	RRHH	Vigente tras la aprobación del Plan	- Nº de acumulaciones solicitadas y concedidas, por sexo.
4.11. Bolsa de 16 horas recuperables al año para acompañamiento a consulta médica de padre, madre, hijos e hijas menores de edad, cónyuge o pareja de hecho inscrita en el registro oficial, así como acompañamiento a las sesiones de preparación al parto de cónyuge o pareja de hecho inscrita en el registro oficial.	RRHH	Vigente tras la aprobación del Plan	- Nº de solicitudes cursadas, por sexo.
4.12. Contratación de personal para cubrir ausencias de más de 10 días, originadas por el ejercicio de los derechos de natalidad y conciliación siempre que se estime necesario para la correcta organización de los turnos de trabajo.	RRHH	Vigente tras la aprobación del Plan	- Nº de ausencias de más de 10 días, por sexo. - Nº de contrataciones para cubrir las ausencias, por sexo.
4.13. Utilización de lenguaje e imágenes que inciten a la corresponsabilidad en folletos o carteles informativos sobre derechos de conciliación.		Durante toda la vigencia del Plan	- Folletos / Cartelería en materia de derechos de conciliación. - Revisión por parte de la CI.






5. Área de salud laboral.

Objetivos específicos:

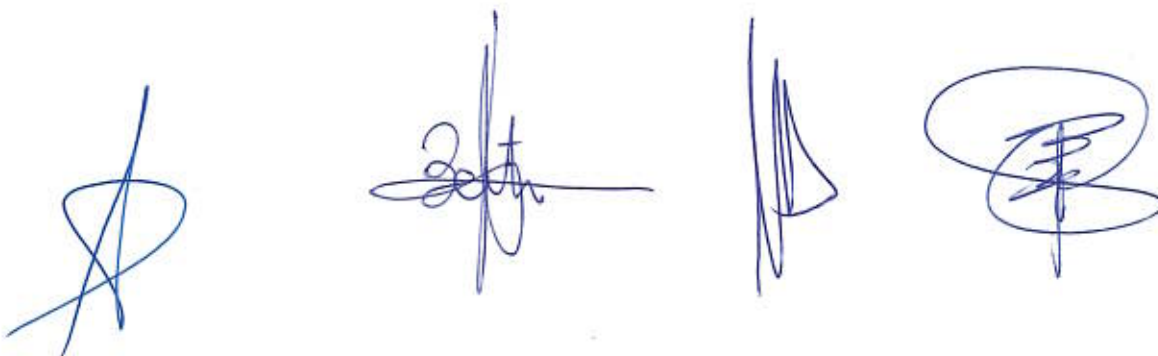
- Aplicar la perspectiva de género al Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Garantizarla prevención e intervención en los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Facilitar el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.

MEDIDAS	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
5.1. Aprobación y difusión de un Protocolo de actuación en caso de riesgo por embarazo y lactancia recogido en el artículo 26 de la LPRL, actualizando los riesgos por embarazo y lactancia natural con especial atención a los riesgos psicosociales. El Protocolo debe incluir la semana a partir de la cual cada puesto de trabajo supone un riesgo para la salud de la trabajadora y/o el feto, así como un catálogo de puestos exentos de riesgos para el embarazo y la lactancia.	RRHH	Durante el primer año de vigencia del Plan	- Protocolo (definición del procedimiento, plazos, actualización de riesgos, incluidos psicosociales, y catálogo de puestos exentos para casos de embarazo y lactancia).
5.2. Información semestral a la CI sobre los casos de embarazo comunicados, las adaptaciones realizadas por motivo de embarazo lactancia, y las suspensiones de contrato por riesgo durante el embarazo o lactancia.	RRHH	Semestralmente, durante la vigencia del Plan	- Informe semestral con los ítems definidos (nº de casos de embarazo, adaptaciones por motivo de embarazo o lactancia y suspensiones de contrato). Nº de incidencias, por motivo.
5.3. Información a las trabajadoras de los derechos que les asisten y la normativa laboral aplicable a la maternidad y a la salud laboral.	CI	Anual, durante la vigencia del Plan	- Nº de acciones informativas, por canal utilizado. - Nº de mujeres informadas.
5.4. Complemento de IT por embarazo de riesgo hasta el 100% del salario.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan	- Nº total de mujeres en situación de IT por embarazo. - Nº de mujeres a las que se le aplica el complemento salarial.






MEDIDAS	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
5.5. Actualización de EVR Psicosociales desagregando los resultados por sexo.	RRHH	Anualmente	<ul style="list-style-type: none"> - EVR psicosociales actualizada. - Resultados desagregados por departamento y sexo. - Medidas a implementar de acuerdo a los resultados obtenidos, por departamento/puesto de trabajo. - Nº de trabajadores y trabajadoras a quienes afectan las medidas.
5.6. Aprobación del Protocolo de prevención e intervención en materia de acoso sexual y por razón de sexo, en el seno de la CI.	CI	Durante el primer trimestre de vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolo negociado y aprobado. - Nº de veces que se activa el protocolo.
5.7. Información semestral a la CI sobre los casos de acoso sexual o por razón de sexo.	RRHH	Semestralmente, durante la vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - Nº total de casos denunciados, por sexo y tipo de acoso. - Nº de medidas puestas en marcha.
5.8. Difusión entre la plantilla de los derechos laborales relacionados con la violencia de género.	RRHH CI	Durante toda la vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de acciones de difusión, por medio utilizado. - Nº de personas informadas, por sexo.
5.9. Complemento de IT por situación derivada de violencia de género hasta el 100% del salario.	RRHH	Durante toda la vigencia del Plan	<ul style="list-style-type: none"> - Nº de Incapacidades Temporales derivadas de situaciones de Violencia de Género. - Nº de complementos de IT hasta el 100% del salario.



6. Área de comunicación y sensibilización.

Objetivos específicos:

- Dar a conocer el Plan de Igualdad al personal de la empresa y a entidades/empresas externas colaboradoras.
- Impulsar la consecución de los objetivos propuestos, la aplicación de las medidas y la mejora continua del Plan de Igualdad.
- Utilizar un lenguaje inclusivo en toda la documentación y comunicaciones generadas por la empresa.

MEDIDAS	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
6.1. Registro del PI en la Dirección Provincial de Trabajo y publicación en BOPBUR.	RRHH	Durante los primeros quince días tras la aprobación del Plan	- Comprobante de registro. - Publicación en el BOPBUR.
6.2. Difusión del PI y de los resultados del diagnóstico entre toda la plantilla.	RRHH	Quince días tras la aprobación del Plan	- Nº de medios de difusión utilizados.
6.3. Entrega de una copia del PI a todo el personal de la empresa.	RRHH	Tras la aprobación del Plan y de manera continuada, cada vez que se incorpore nuevo personal	- Nº de PI entregados, por medio utilizado. - Nº total de trabajadoras y trabajadores.
6.4. Difusión del PI entre las entidades y personal externo relacionado con la empresa.	RRHH	Tras la aprobación del Plan	- Nº de empresas/entidades externas con las que trabaja la empresa. - Nº de PI facilitados, por medio utilizado.
6.5. Dar a conocer los canales de denuncia de las situaciones de acoso que se produzcan, así como el protocolo interno acordado en el seno de la CI.	CI	Tras la aprobación del Protocolo por parte de la CI	- Nº de acciones de difusión, por canal utilizado. - Nº de personas informadas, por sexo.
6.6. Realización de una acción anual de sensibilización para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, en la que se difunda el régimen de sanciones estipulado.	RRHH	Anual, durante la vigencia del Plan	- Nº de participantes, por sexo. - Nº de acciones de sensibilización, por tipo.
6.7. Puesta en funcionamiento de un buzón de sugerencias: Procedimiento de Gestión de Ideas de la empresa para aportar opiniones y/o sugerencias en materia de igualdad y conciliación.	RRHH	Durante el primer trimestre, tras la aprobación del Plan	- Nº de acciones de difusión del buzón, por canal utilizado. - Nº de personas informadas acerca del buzón, por sexo. Nº de Ideas/Sugerencias, por materia.



MEDIDAS	RESPONSABLES	TEMPORALIZACIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
6.8. Elaborar y difundir una Guía de buenas prácticas para el uso de un lenguaje no sexista, para que sirva de pauta de utilización al conjunto de la empresa.	CI Comunicación	Durante el primer semestre de vigencia del Plan	- Guía. - Nº de personas a las que se les facilita la guía, por sexo y canal de difusión utilizado.
6.9. Revisión de la documentación de la empresa, tanto interna como externa, para garantizar el uso inclusivo del lenguaje y las imágenes.	CI	Durante la vigencia del Plan	- Informe con los resultados de la revisión, las propuestas de modificación y las modificaciones efectivamente realizadas.
6.10. Inclusión de preguntas relativas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en encuestas de satisfacción dirigidas a la plantilla.	RRHH	Durante la vigencia del Plan, cuando se realicen las encuestas	- Encuesta de satisfacción (preguntas sobre I.O.). - Nº de trabajadoras y trabajadores que responden a la encuesta. - Conclusiones de las respuestas en materia de I.O. (análisis diferenciado por sexo).
6.11. Información anual sobre el desarrollo del Plan de Igualdad a toda la plantilla.	CI	Anual, durante la vigencia del Plan	- Nº de participantes, por sexo. - Contenidos tratados y duración de las sesiones informativas.

