temporing

Plan de igualdad

Introducción

En un contexto social y laboral cada vez más consciente de la importancia de la igualdad de género y de la necesidad de conseguir una igualdad efectiva, **Temporing ETT S.L.U** (en adelante **Temporing**) reconoce la necesidad de promover activamente **la equidad entre mujeres y hombres** dentro de nuestra organización, siempre con el apoyo y el impulso de la Dirección de la empresa. Este Plan de Igualdad es una muestra del compromiso de Temporing con la equidad de género, reflejando nuestro firme propósito de crear un entorno laboral inclusivo y justo para todos los y las colaboradores, independientemente de su género, origen, orientación sexual o cualquier otra característica personal.

Este plan no solo se enfoca en eliminar las disparidades existentes, sino que también busca fomentar una cultura organizacional que valore y promueva la diversidad en todas sus formas. A través de medidas concretas y estratégicas, Temporing se compromete a garantizar la igualdad de oportunidades en el reclutamiento, la promoción, la formación y el desarrollo profesional, así como en la remuneración y las condiciones de trabajo.

Además, este plan continúa y mejora mecanismos efectivos para prevenir y abordar cualquier forma de discriminación o acoso en el lugar de trabajo, asegurando un ambiente laboral seguro y respetuoso y libre de violencia de género.

En resumen, el Plan de Igualdad de Temporing es un instrumento clave en nuestro camino hacia una empresa más justa, inclusiva y comprometida con el respeto a los derechos humanos y la igualdad de género. Estamos convencidos de que esta iniciativa no solo beneficiará a nuestros colaboradores y colaboradoras, sino que también fortalecerá nuestra reputación como empresa empleadora responsable y contribuirá al desarrollo sostenible de la sociedad en su conjunto.

Marco legal

La Igualdad es un principio jurídico universal cuya aplicación resulta necesaria y es positiva, tanto para la sociedad como en su extensión para la empresa. La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, **la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo**; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de 50 o más personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad. Además, el RD 901/2020 desarrolla reglamentariamente los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso de los mismos, y el RD 902/2020 establece medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva. La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de Temporing.

Es importante destacar **la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), que incorpora el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, en el artículo 4, junto con la definición de la discriminación indirecta, en el artículo 2, es una norma que no solo establece obligaciones genéricas sino que insiste en la efectividad de los instrumentos de transposición utilizados por los Estados miembros, particularmente exigiendo de ellos que garanticen en caso de discriminación por razón de sexo reparaciones efectivas a las víctimas y sanciones disuasorias.

Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras materias, el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Compromiso de Temporing con la igualdad

El compromiso de Temporing con el Plan de Igualdad y la equidad de género es sólido.

Reconocemos la importancia de promover activamente la igualdad de oportunidades y el trato justo entre hombres y mujeres dentro de nuestra organización. Este compromiso se traduce en acciones concretas y medidas específicas incluidas en nuestro Plan de Igualdad, diseñado para garantizar que todas las personas, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades de desarrollo profesional y personal en Temporing.

Nos comprometemos a fomentar una cultura organizacional que valore la diversidad y promueva la inclusión, creando un entorno de trabajo donde todas las voces sean escuchadas y respetadas. Esto implica la implementación de políticas y prácticas que combatan cualquier forma de discriminación de género, así como la promoción de la conciliación entre la vida laboral y personal para garantizar el bienestar de todo nuestro equipo.

Asimismo, Temporing se compromete a evaluar de manera continua y transparente nuestros progresos en materia de equidad de género, identificando áreas de mejora y actuando de manera proactiva para abordar cualquier brecha o desafío que surja en este sentido.

Aspectos principales del plan de igualdad

Nuestro Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas, que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Algunos aspectos destacados de nuestro Plan incluyen:

1 | Para todo el personal que lo formamos, no solo para mujeres.

2 | Opta por la transversalidad de género en todos sus puntos.

3 | Tiene vocación de avanzar más allá de la normativa.

4 | Es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades.

Estructura del plan de igualdad

01 Análisis de la situación actual: Inicialmente, llevamos a cabo un exhaustivo análisis de la situación de igualdad entre hombres y mujeres en nuestra empresa, conforme a lo estipulado en el artículo 5, apartado 3 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre. Este diagnóstico nos ha proporcionado una visión clara y precisa de la realidad de nuestra plantilla, permitiéndonos identificar necesidades y establecer objetivos de mejora concretos. Hemos utilizado datos cualitativos y cuantitativos sobre la composición de la plantilla, acceso laboral, condiciones de trabajo, promoción, remuneración, conciliación laboral y familiar, salud laboral, políticas de comunicación y sensibilización en igualdad.

02 Definición de objetivos: Basándonos en los resultados del diagnóstico, hemos formulado objetivos de mejora centrados en áreas donde hemos identificado oportunidades de avance en materia de igualdad de oportunidades.

03 Implementación de medidas: Con el fin de abordar las deficiencias identificadas y garantizar una efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra empresa, hemos establecido una serie de medidas específicas.

04 Seguimiento y evaluación: Para garantizar la efectividad y el cumplimiento del Plan de Igualdad, hemos creado una Comisión de Seguimiento. Esta comisión se encargará de recopilar información, supervisar el progreso y evaluar los resultados de las medidas implementadas, asegurando así un proceso continuo de mejora en materia de igualdad de género.

Comisión negociadora del plan

El proceso de elaboración y de negociación de este Plan, incluyendo la fase de Diagnóstico, ha sido realizado, conforme a lo establecido en el art.5 apartado 3 del real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, por una Comisión Negociadora de un grupo de trabajo formado por personas con gran trayectoria profesional dentro de la empresa y en representación de la misma, y, de otro lado, por el sindicato más representativo del sector al que pertenece la empresa, con legitimación suficiente para formar parte de la comisión negociadora y que ha respondido a la convocatoria de la empresa (Union y Empleo), dado que el resto de sindicatos más representativos, UGT y CCOO, han hecho caso omiso a nuestra petición, damos por constituida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Temporing.

Esta comisión negociadora se compone de:

En la parte empresarial:

- Un representante por parte de la empresa: D. Angel Montané Navarro (Director de Personas).

En la parte social:

- Un representante legal en representación de Unión y Empleo: Dña. Raquel García Aguayo como Secretaria General del sindicato.

Asesoras parte empresa:

- Cuatro asesoras de empresa: Dña. Silvia Rodríguez Aiguadé, Dña. Jael Cubas Gómez (Agente de Igualdad), Dña. Francisca Fresnadillo Ledesma y Dña. Erica Alvarez Carretero

Durante las negociaciones, ambas partes han trabajado de manera conjunta y colaborativa para asegurar la inclusión de perspectivas diversas y garantizar la representatividad de todos los intereses involucrados. La Comisión Negociadora junto con el apoyo de las asesoras, ha participado activamente en todas las etapas del proceso, desde la fase de diagnóstico hasta la definición de objetivos y la elaboración de medidas concretas.

Este enfoque participativo ha sido fundamental para garantizar la legitimidad y efectividad del Plan de Igualdad, así como para promover un compromiso compartido con la promoción de la igualdad de género en Temporing.

Ámbito de apliación

El presente Plan de Igualdad se aplica a la totalidad del personal que preste sus servicios en la empresa, incluida la alta dirección.

No obstante, las medidas recogidas en el presente Plan serán de aplicación al personal de estructura. En relación con el personal puesto a disposición, se estará a las medidas en materia de igualdad que, en su caso, vengan recogidas en los Planes de Igualdad de las empresas usarías para las personas trabajadoras puestas a disposición.

Igualmente, será de aplicación a todos los centros de trabajo que Temporing pueda abrir en España durante la vigencia del presente Plan de Igualdad. La empresa además dará a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno y externo cuando así se determine, con el fin de contribuir a la promoción de la igualdad.

En la actualidad en Temporing tenemos distribuidas 27 oficinas en el territorio nacional.

Vigencia

- **El presente Plan tendrá una vigencia de 4 años a partir del 16 de febrero del 2024.**

  Transcurrido este plazo, 6 meses antes de la finalización del plan, se conformará una nueva comisión negociadora para implantar un nuevo Plan de Igualdad en la empresa.

Informe diagnóstico

Antes de la elaboración del plan de igualdad, se lleva a cabo un diagnóstico negociado, en colaboración con la representación sindical cuando corresponda. Este diagnóstico abarca una amplia gama de áreas clave que influyen en la igualdad de género en el lugar de trabajo. Los datos extraídos del diagnóstico servirán de base para la implantación de medidas en cada área.

Las materias son las siguientes:

- **Proceso de selección y contratación:** Se analizan los procedimientos de reclutamiento y contratación para identificar posibles sesgos de género y garantizar la igualdad de oportunidades desde el inicio del proceso laboral.

- **Clasificación profesional:** Se evalúa la distribución de roles y responsabilidades dentro de la empresa para garantizar que no haya discriminación de género en la asignación de cargos y funciones.

- **Formación:** Se revisan las políticas de formación y desarrollo profesional para asegurar que todas las personas tengan acceso equitativo a oportunidades de capacitación y desarrollo.

- **Promoción laboral:** Se analizan los criterios de promoción y los procesos de ascenso para garantizar que se basen en el mérito y no en el género.

- **Condiciones de trabajo:** Se revisan las políticas y prácticas relacionadas con el horario laboral, la seguridad y la salud en el trabajo, así como otros aspectos que puedan afectar de manera diferencial a hombres y mujeres.

- **Conciliación equitativa:** Se examina la conciliación entre la vida laboral, personal, familiar y/o la corresponsabilidad en el cuidado de la familia y el hogar.

- **Políticas retributivas:** Se analizan los sistemas de remuneración para identificar posibles brechas salariales de género y tomar medidas para eliminarlas y garantizar la igualdad salarial por trabajo de igual valor.

- **Prevención del acoso sexual y por razón de género:** Se establecen protocolos claros y efectivos para prevenir, detectar y abordar cualquier forma de acoso o discriminación por razón de género en el lugar de trabajo.

Temporing, además, tiene en cuenta que **la perspectiva de género debe integrarse de manera transversal** en todas las áreas de la empresa y en todos los procesos que se desarrollan en ella.

Esto implica no solo abordar las desigualdades de género de manera individual, sino también reconocer y abordar las intersecciones con otras formas de discriminación y desigualdad, como la raza, la edad, la discapacidad, entre otras. Al hacerlo, se crea un entorno laboral más inclusivo y equitativo para todo el equipo.

Conclusiones del informe diagnóstico

Temporing es una empresa que ofrece servicios globales de Recursos Humanos a empresas de diferentes sectores. Nuestros valores están inspirados por todas y cada una de las personas que forman parte de Temporing y que han hecho posible que estemos donde estamos y podamos demostrarte en el día a día
que somos empáticos, coherentes, honestos, ambiciosos, y a fin de cuentas, un equipo.
Nuestro análisis diagnóstico se ha basado tanto en aspectos cuantitativos como cualitativos con el fin de comprender la posición de mujeres y hombres dentro de la empresa.

Razón social	**Temporing ETT S.L.U**
Sector de actividad y CNAE	7820 - Actividades de las empresas de trabajo temporal.
Fecha de constitución	1994
Nº de centros	27
Convenio colectivo de actuación	VI Convenio colectivo de empresas de trabajo temporal.

Los principales resultados obtenidos de este análisis son las siguientes:

Estructura de plantilla:

- La estructura de Temporing está compuesta por 134 personas trabajadoras, 99 mujeres que representan el 73,88% y 35 hombres que representan el 26,12%.
- El 49% de la plantilla se encuentra en un rango de edad de entre 30 y 45 años, de los cuales el 78% son mujeres y 22% son hombres. El otro 51% de la empresa se divide en un rango de edad de 20 a 29 años (25%) y de más de 46 años (26%).
- El 44% de la estructura de Temporing tiene una antigüedad de más de 5 años.

Podemos observar que es una empresa ubicada en un sector feminizado, dado que la mayoría de su fuerza laboral está compuesta por mujeres tanto en la propia organización como en el resto del sector.

Selección y contratación:

- Referente a las nuevas incorporaciones (altas) en el 2022, se contrataron 71 personas de las cuales el 81% fueron mujeres y el 19% hombres. Siendo la categoría profesional con más contratada porcentualmente la del consultor/a de selección y/o laboral.
- En relación a las finalizaciones, se contabilizaron 51 bajas definitivas.
- Analizando el proceso de selección, se desprende que la empresa implementa procesos de selección y contratación orientados hacia la toma de decisiones objetivas, sin sesgos de género.

Dado que pertenece a un sector feminizado, es notable que el número de candidaturas en los procesos de selección sea mayor para las mujeres y por lo tanto el número de contrataciones.

Clasificación profesional:

- Por categorías profesionales, el personal técnico es el que cuenta con el porcentaje más elevado de toda la empresa, con un 51% del cual el 86% son mujeres y el 14% son hombres.
- Los puestos de dirección y jefaturas intermedias, representan el 26% de la estructura de los cuales el 44% está ocupado por mujeres y el 56% por hombres.

Aunque la organización cuenta con una mayor representación de mujeres y se ha registrado un incremento en la contratación de las mismas, siguiendo la tónica del sector, actualmente se evidencia una segregación vertical, ya que, las posiciones de dirección y jefaturas intermedias están un 12% por encima ocupadas por hombres.

Formación:

- En los datos cuantitativos de formación, se observa que en el año 2022 se llevaron a cabo un total de 42 sesiones formativas. La mayoría estuvieron enfocadas en TTC-NET4 (ERP corporativa), selección e inglés, realizando estas formaciones un 49% del total mujeres y un 31% del total de hombres. El resto de compañeras y compañeros realizaron otros tipos de formación como implantación de la norma ISO 45001, inteligencia social, gestión de la presión, detección de acoso sexual por razón de género, orientación sexual, entre otros.

Los datos revelan que las mujeres muestran una mayor propensión a buscar y realizar formación, lo que debería impulsar su consideración en los procesos de promoción interna.

Promoción profesional:

- No se han realizado promociones profesionales durante el año 2022.

Condiciones de trabajo:

- Apreciamos como el 82% de la plantilla cuenta con un contrato indefinido.
- Si analizamos únicamente la horquilla de mujeres, vemos que el 80% tienen contrato indefinido, y en el caso de los hombres, un 88%.
- El 8% del total de mujeres tiene un contrato con jornada parcial, frente a un 2% del total de hombres.

Aunque la empresa cuenta con un notable predominio de trabajadoras, representando el 73,88% frente al 26,12% de hombres, el número de contratos indefinidos es mayor entre los hombres.

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

- Durante el año 2022, un porcentaje del 2% del total de la plantilla disfrutó del permiso de maternidad.
- En el año 2022 no ha habido ninguna baja por paternidad.
- El 41% de la plantilla tiene responsabilidades familiares con descendientes a cargo.

Retribuciones:

- El 46% de la plantilla se encuentra en el rango salarial de 15.000€ y 18.000€ y dentro de este porcentaje, el 86% son mujeres y el 14% son hombres.
- Por otro lado, el 15% de la plantilla se encuentra en el rango salarial superior a 30.000€, de los cuales el 48% son mujeres y el 52% son hombres.

Los datos revelan que, actualmente, a pesar de la predominancia de mujeres en la plantilla, los puestos de más responsabilidad están ocupados y mayor remunerados en hombres.

Acoso sexual y por razón de sexo:

- Existe, en la actualidad, un protocolo de actuación para los casos de acoso publicado en la intranet de la empresa.
- No ha habido ningún caso de acoso registrado en el último año.

Auditoría retributiva

La presente auditoria retributiva tiene como finalidad analizar y evaluar nuestras políticas y estructuras retributivas de nuestra organización con el objetivo de garantizar la igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo puesto de trabajo o trabajo de igual valor.

La finalidad principal es abordar y eliminar las disparidades salariales basadas en el género y promover la equidad salarial en el entorno laboral.
Nuestro sistema de clasificación profesional tenía su fundamento según lo estipulado en **el VI Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal.**

El equipo de RRHH de Temporing ha desarrollado un nuevo sistema de clasificación profesional basado en competencias, esfuerzo, responsabilidad y condiciones laborales. Esta valoración ha permitido la creación de los distintos puestos de trabajo actuales en Temporing.

Para el correcto análisis de la auditoria retributiva **se han utilizado las herramientas Excel del registro retributivo y valoración de puestos de trabajo** ofrecidas por el Ministerio de Igualdad, garantizando, por tanto, la transparencia y equidad en el análisis.

Todo ello de conformidad con el **RD 902/2020 y el Estatuto de los Trabajadores.**

A continuación, detallamos la actual estructura organizativa

2022	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% central y oficinas
Central	9	37,50%	15	62,50%	24	12,83%
Oficinas	135	82,82%	28	17,18%	163	87,17%
TOTAL	144	77,01%	43	22,99%	187	

- 2,83% es personal de central
- 37,5% son mujeres y 62,5% son hombres.
- 87,17% es personal de oficinas
- 82,82% son mujeres y 17,18% son hombres
- Del total de personal en estructura, el 77,01% son mujeres y el 22,99% son hombres.

En esta distribución, se evidencia una estructura compuesta por servicios centrales y oficinas.

- **Central:** se marcan las líneas estratégicas de la compañía y se proponen los objetivos e indicadores asociados a cada área. Por ello, el 65% de los puestos de la empresa se sitúan en central, de los cuales el 34,6% del total de puestos son cargos con responsabilidad.
- **Oficinas:** cubren las necesidades de los clientes y trabajadores con los recursos facilitados por la central.

Al analizar estos datos, observamos que en la oficina central el 37,5% de la plantilla está compuesta por mujeres, mientras que el 62,5% son hombres. Esto refleja una presencia significativa de hombres, actualmente, donde se encuentran los puestos de mayor responsabilidad, toma de decisiones y salarios más altos. Por otro lado, el porcentaje de mujeres es mayor en oficinas externas, donde suelen tener características opuestas en términos de responsabilidad y remuneración.

Valoración retributiva:
Con la utilización de las herramientas Excel de registro retributivo y valoración del puesto de trabajo hemos obtenido un mapa de puestos. A continuación, detallamos los resultados:

- **Informe del registro retributivo:** podemos observar que existe una brecha salarial en la empresa inferior al 10%, concretamente del 7,77% promedio y 0,52% mediana

Se procede a analizar los puestos con una brecha superior al 10% del resultado obtenido en el promedio de los importes equiparados y se observa que:

- **Delegado/a:** el resultado es un -13,37% a favor de la mujer, debido a que, en las oficinas con más antigüedad y con mejores resultados ese puesto de delegado/a lo ocupa una mujer.

- **Director/a regional:** el resultado es un -53,21% a favor de la mujer; uno de los motivos obedece a la antigüedad de la trabajadora y también a los resultados que se obtienen en la zona geográfica que dirige.

También analizamos los puestos con una brecha superior al 10% del resultado obtenido en el promedio de los importes equiparados y se observa que:

- **Consultor/a Laboral:** tenemos una brecha del 11,19% a favor del hombre. En este caso, la diferencia obedece a la antigüedad de uno de los trabajadores. También podemos destacar que el resultado de la mediana, en el caso de la mujer, se ve afectado por las nuevas incorporaciones de este género que repercuten en la retribución variable (no devengan para antigüedades inferiores a un año).

- **Delegado/a:** Tenemos una brecha de -15,79% a favor de la mujer, por el mismo motivo detallado en el punto anterior acerca del cálculo de promedios.

- **Director/a regional:** Tenemos una brecha de -53,89% a favor de la mujer, por el mismo motivo detallado en el punto anterior acerca del cálculo de promedios.

En la puntuación obtenida de la valoración por puesto de trabajo y sexo, podemos apreciar que de los puestos de responsabilidad (mayor puntuación) el 50% lo ocupan hombres, 33% mujeres y 17% está equilibrado.

Para la obtención de estos resultados, se han tenido en cuenta la totalidad de puestos que están ocupados por mujeres y hombres, lo cual nos da un análisis más preciso, a diferencia de la herramienta que no discrimina los puestos en los que solo hay un género.

Analizando los puestos de trabajo, se puede comprobar que existe una correlación entre la puntuación y el nivel salarial. Sin embargo, en distintas agrupaciones, se aprecia que algunos puestos de trabajo tienen una retribución menor según registro el retributivo: el/la delegado/a comparado con el técnico/a informática, director/a desarrollo de negocios y técnico convenios o el/la consultor/a generalista con el/la consultor/a de selección o el/la director/a de personas con el/la director/a regional y director/a comercial.

Las agrupaciones 6 y 7 lo ocupan puestos de dirección con responsabilidad, actualmente masculinizado. El motivo obedece a un relevo generacional en estas agrupaciones, anteriormente compuestas por mujeres.

En el caso de los/las delegados/as respecto a las posiciones anteriormente comentadas de central, su retribución media es menor comparativamente. El motivo es la reciente apertura de nuevas oficinas que, a día de hoy, no han logrado unos resultados positivos que permitan el progreso a nivel retributivo en esta posición.

El puesto de consultor/a generalista es un puesto que pertenece a oficinas de reciente creación en comparación con el resto de oficinas, por los motivos expuestos anteriormente.

Según perspectiva de género, el porcentaje de mujeres por agrupaciones disminuye a medida que aumenta la valoración del puesto.

Para abordar esta situación y promover la igualdad de género, podemos implementar varias medidas, entre ellas:

- Publicar o hacer visible en las ofertas de trabajo el compromiso de la empresa con la Igualdad. Con esta medida lo que queremos perseguir es eliminar cualquier barrera u obstáculo que dificulte la presencia de candidaturas femeninas y masculinas.

- Promocionar, en el caso de vacante, a las mujeres en los puestos con mayor valoración. Para conseguirlo, añadiremos como criterio de selección adicional para el mismo puesto, la preferencia del sexo femenino a igualdad de formación, méritos y capacitación.

- Realizar un análisis y valoración de los puestos de trabajo, haciendo incidencia donde haya una desviación de las retribuciones percibidas diferenciando el salario fijo y variable entre mujeres y hombres. Con esta medida queremos saber si las desviaciones que vemos en este diagnóstico obedecen a las comisiones, antigüedades u otros motivos. De esta forma, logramos garantizar que no existe discriminación y, en caso contrario, poder plantear medidas de corrección.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Las personas que integran la comisión instructora han sido capacitadas o están en proceso de recibir una formación amplia y multidisciplinar sobre la prevención y manejo del acoso sexual y por razón de sexo. Este entrenamiento les proporcionará las habilidades necesarias para brindar apoyo adecuado a las víctimas en caso de que se presente alguna situación de este tipo.

Violencia de género

Temporing cuenta con un Protocolo para la protección laboral de las víctimas de violencia de género con el objeto de establecer medidas que nos ayude a concienciar en nuestra plantilla sobre la erradicación de tales conductas en la

sociedad, así como facilitar la incorporación al trabajo a trabajadoras que formen este colectivo.

Definición y objetivos del plan de igualdad

El objetivo fundamental del II Plan de Igualdad es la consecución de una equidad plena en el trato y las oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa. Esto implica que, independientemente del género, edad, raza y/o religión, todas las personas deberían tener la capacidad de desempeñar sus funciones sin que estos aspectos representen un obstáculo. Asimismo, se busca garantizar que tanto hombres como mujeres reciban igual remuneración, acceso a formación y oportunidades de promoción, siempre que cuenten con aptitudes, conocimientos y cualificaciones equiparables.
Considerando que en muchas ocasiones existen sesgos de género, estereotipos arraigados y prácticas culturales que pueden influir en la manera en que se otorgan las oportunidades, nuestro objetivo es fortalecer aquellas áreas o habilidades que requieren apoyo adicional para lograr una equidad plena. Queremos garantizar que todas las personas, independientemente de su género, tengan igualdad de oportunidades y puedan acceder a los mismos recursos y beneficios dentro de la empresa

Objetivos generales

- Avanzar en la Igualdad de Oportunidades y Trato entre hombres y mujeres en Temporing.
- Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en Temporingy fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Garantizar y asegurar el principio de igualdad retributiva para trabajos de igual valor, sin importar el género.
- Implementar medidas efectivas y ajustadas a la realidad de Temporing para abordar los desequilibrios identificados entre mujeres y hombres durante el proceso de diagnóstico.
- Sensibilizar al conjunto de la empresa en materia de igualdad de trato y
- oportunidades y perspectiva de género a través de una comunicación interna eficaz.
- Actuar contra el acoso sexual y por razón de sexo mediante la prevención garantizando sistemas eficaces para su tratamiento.

Objetivos específicos y medidas

Para seguir avanzando en la consecución de los objetivos generales, se establecerán los siguientes objetivos específicos y medidas para las materias que figuran a continuación:

1. Proceso de selección y contratación

Objetivo específico: Establecer procesos de selección transparentes y objetivos

MEDIDAS	ACCIONES	INDICADORES	RESP.	RECURSOS MATERIALES	CALENDARIO
Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género	Repasar las publicaciones de ofertas según el manual de epreselec de Temporing	Nº de ofertas de empleo en lenguaje neutro publicadas y tipología de los canales de difusión de las ofertas.	RRHH / Selección	Los que sean necesarios para establecer la acción	Anualmente
Dar prioridad a la contratación de mujeres en los puestos con infrarrepresentación femenina	Revisión de categorías y puestos y nº de personas seleccionadas	Nº personas seleccionadas en puestos con subrepresentación - año / nº puestos con subrepresentación - año +1	RRHH / Selección	Los que sean necesarios para establecer la acción	Anualmente
Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas relacionadas con los procesos de selección	Dar formación en igualdad de oportunidades	Nº de acciones de sensibilización y formación y Nº personas formadas	Formacion	Los que sean necesarios para establecer la acción	Anualmente
Publicación en las ofertas de trabajo el mensaje de empresa sobre la igualdad de oportunidades	Publicar mensaje inicial en las ofertas de empleo.	Nº de ofertas de empleo con la inclusión del mensaje de igualdad.	RRHH / Selección	Los que sean necesarios para establecer la acción	En la publicación del plan

2. Promoción profesional/Comunicación

Objetivo específico: Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción objetivo

MEDIDAS	ACCIONES	INDICADORES	RESP.	RECURSOS MATERIALES	CALENDARIO
Facilitar a las personas que se encuentren en permisos de paternidad, maternidad, lactancia... que tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna, sin que su situación pueda afectar a su participación.	Publicación de las vacantes en la APP / Creación guía de promoción profesional	Nº vacantes publicadas / Nº vacantes en la app=1	RRHH / Selección	Los que sean necesarios para establecer la acción	Toda la vigencia del plan
Las vacantes a tiempo completo sean propuestas en primer lugar a los/as trabajadores/as que realizan jornada parcial.	Publicación de las vacantes en la APP	Nº vacantes a tiempo completo / Nº trabajadores/as promocionados/as	RRHH / Selección	Los que sean necesarios para establecer la acción	Toda la vigencia del plan
Establecer igualdad de promoción en mujeres y hombres a igualdad de méritos, capacitacion y formación.	Publicación de las vacantes en la APP	Nº vacantes promocionadas --> desagregado por sexo personal promocionado	RRHH / Selección	Los que sean necesarios para establecer la acción	Toda la vigencia del plan
Promocionar, en el caso de vacante, a las mujeres en los puestos con mayor valoración. Para conseguirlo añadiremos como criterio de selección adicional para el mismo puesto, la preferencia del sexo femenino a igualdad de formación, méritos y capacitación.	Publicación de las vacantes en la APP	Nº vacantes mayor puntuación / Nº mujeres promocionadas al puesto	RRHH / Selección	Los que sean necesarios para establecer la acción	Toda la vigencia del plan

3. Formación

Objetivo específico: Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa: Dpto. Personas, personal directivo y mandos intermedios, para garantizar la objetividad e igualdad entre mujeres y hombres en la selección, promoción, acceso a formación, etc.

MEDIDAS	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE	RECURSOS MATERIALES	CALENDARIO
Formación en sensibilización e igualdad de género, acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla	Acción formativa	Nº trabajadores / Nº trabajadores formados (verificación test) = 1	Dpto. Formación	Los que sean necesarios para establecer la acción	Anualmente
Formación en acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla	Acción formativa	Nº trabajadores / Nº trabajadores formados (verificación test) = 1	Dpto. Formación	Los que sean necesarios para establecer la acción	Anualmente
Incentivar la formación para el acceso a puestos de mayor valoración que están masculinizados.	Analizar las posiciones y requisitos formativos para los puestos de mayor valoración.	Nº formaciones ofertadas / Nº personas formadas	Dpto. Formación	Los que sean necesarios para establecer la acción	Durante la vigencia del plan
Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo, a las personas relacionadas con los procesos de selección, promoción y formación, personal de RRHH, personal directivo, mandos intermedios y comisión negociadora.	Realización de las sesiones formativas y de sensibilización	Nº de acciones de sensibilización y formación y nº personas formadas	Dpto. Formación	Los que sean necesarios para establecer la acción	Anualmente
Incluir información respecto a sensibilización en igualdad en el manual de bienvenida de nuevas personas incorporadas.	Inclusión información en manual de bienvenida	Nº de personas informadas / Nº personas nuevas contratadas = 1	RRHH	Los que sean necesarios para establecer la acción	Durante la vigencia del plan
Asegurar que el plan de formación, el lenguaje y contenidos, así como los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) cumplan los estándares de igualdad y perspectiva de género.	Revisión del Plan de formación	Nº de planes de formación revisados / Nº de planes de formación totales = 1	Dpto. Formación	Los que sean necesarios para establecer la acción	Anualmente
Control y seguimiento de datos estadísticos de la formación desagregados por sexo de la formación realizada	Revisar anualmente acciones formativas realizadas	%hombres y mujeres en acciones formativas	Dpto. Formación	Los que sean necesarios para establecer la acción	Anualmente

4. Retribución

Objetivo específico: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor y una política retributiva transparente.

MEDIDAS	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE	RECURSOS MATERIALES	CALENDARIO
Revisión de la descripción de puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos.	Análisis de la actual DPT	Nº puestos revisados / Nº puestos = 1	Comisión seguimiento	Los que sean necesarios para establecer la acción	Durante la vigencia del plan
Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento (CS) información sobre las retribuciones fijas y variables promedio.	Informe retribuciones fijas y variables, así como complementos salariales y mejoras voluntarias, en función del puesto y el sexo	Informe anual de plantilla	Dpto. RRHH	Los que sean necesarios para establecer la acción	Anualmente
Implementar medidas correctoras en caso de detectar brecha salarial por puestos	Revisar informacion de las retribuciones fijas y variables por puestos	Nº acciones realizadas	Dpto. RRHH	Los que sean necesarios para establecer la acción	Durante la vigencia del plan
Flexibilidad por parte de la empresa de los criterios de concesión de anticipos personales para atender situaciones de necesidad.	Número y tipo de actuaciones realizadas	Nº de solicitudes / Nº de concesiones	Dpto. RRHH	Los que sean necesarios para establecer la acción	Toda la vigencia del plan

5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Objetivo específico: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.

MEDIDAS	ACCIONES	INDICADORES	RESP.	RECURSOS MATERIALES	CALENDARIO
Las horas de las reuniones de trabajo propuestas por la empresa, se realizarán dentro de la jornada y en el horario de las personas trabajadoras	Nº de reuniones convocadas por la empresa	Nº de reuniones dentro de jornada / Nº de reuniones	Dpto. RRHH	Los que sean necesario para establecer la acción	Toda la vigencia del plan
Adaptación de la jornada laboral, siempre y cuando la organización de la empresa lo permita	Nº de solicitudes	Nº de concesiones / Nº de solicitudes	Dpto. RRHH	Los que sean necesarios para establecer la acción	Toda la vigencia del plan
Posibilitar que las personas que finalizan su periodo de maternidad o paternidad puedan disfrutar sus vacaciones sin necesidad de reincorporación al puesto de trabajo previamente	Nº de solicitudes	Nº de concesiones / Nº de solicitudes	Dpto. RRHH	Los que sean necesarios para establecer la acción	Toda la vigencia del plan
Facilitar la aplicación de medidas de flexibilidad y teletrabajo en casos de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de ascedientes, con el objetivo de facilitar su conciliación laboral y familiar, siempre y cuando el desarrollo de la actividad lo permita.	Nº de solicitudes	Nº de concesiones / Nº de solicitudes	Dpto. RRHH	Los que sean necesarios para establecer la acción	Toda la vigencia del plan
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada…), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción y formación.	Añadir a la guia de promoción profesional	Nº personas promocionadas en esta situación / Nº personas promocionadas totales	Dpto. RRHH	Los que sean necesarios para establecer la acción	Toda la vigencia del plan
Informar a las personas trabajadoras sobre los derechos derivados de diferentes aspectos de conciliación familiar y laboral recogidos en la legislación vigente a fin de que la plantilla conozca las disposiciones y derechos que les corresponden en estos casos, incentivando su uso entre la plantilla masculina	Realizar comunicación via mail y app	Nº visualizaciones / Nº plantilla	Dpto. RRHH	Los que sean necesarios para establecer la acción	Anualmente

6. Comunicación e imagen corporativa

Objetivo específico: Dar a conocer interna y externamente el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de trabajar conjuntamente en la igualdad oportunidades.

MEDIDAS	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE	RECURSOS MATERIALES	CALENDARIO
Realizar campaña de sensibilización y reivindicación en los días clave, 8 de marzo y 25-N	Accion formativa	Nº asistentes / Nº de concovados	Marketing y formación	Los que sean necesarios para establecer la acción	Anualmente
Publicar el I Plan de Igualdad en los medios habituales de la empresa.	Publicación del Plan	Plan publicado	Dpto. RRHH	Los que sean necesarios para establecer la acción	Durante primer año del plan
Revisar y corregir en su caso el lenguaje y las imágenes, textos y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (Intranet, correos, tablón de anuncios, blogs,newsletters, chats internos etc.) y externos (redes sociales, web, folletos, campañas de publicidad, memorias anuales etc.) actuales o que se puedan crear, que tuvieran connotaciones sexistas y/o reproduzcan estereotipos de género.	Revisión de comunicaciones externas	Nº Comunicaciones internas y externas corregidas	Dpto. RRHH	Los que sean necesarios para establecer la acción	Durante vigencia del plan
Informar a toda la plantilla del plan de igualdad, mediante un comunicado en las cuales se comuniquen la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas, etc.	Campaña de comunicación	Nº asistentes / Nº de concovados	Dpto. RRHH	Los que sean necesarios para establecer la acción	Durante primer año del plan
Difundir la guía de actuación de lenguaje inclusivo y garantizar el lenguaje e imágenes inclusivas y los contenidos no sexistas en los documentos internos, las comunicaciones internas y en los canales de comunicación externos (página web, etc)	Creacion guia + publicación	Nº trabajadores que han recibido la guia	Dpto. Seleccion	Los que sean necesarios para establecer la acción	Durante el primer año

7. Prevención de acoso sexual

Objetivo específico: Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo

MEDIDAS	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE	RECURSOS MATERIALES	CALENDARIO
Realizar campaña de difusión (canales) de los protocolos de Acoso sexual y por razón de sexo	Realizar campaña informativa	Campaña informativa	Dpto. Juridico	Los que sean necesarios para establecer la acción	Durante primer año del plan
El departamento de RRHH presentará a la Comisión de Seguimiento un informe anual sobre los procesos iniciados por acoso sexual o por razón de sexo, así como el número de denuncias archivadas por centro de trabajo	Elaboración de informe anual de procesos	Nº de procesos / Nº comunicaciones a CS = 1	Dpto. Juridico	Los que sean necesarios para establecer la acción	Anualmente
Sensibilizar y formar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, en caso de producirse.	Realizar campaña formativa	Nº trabajadores / Nº trabajadores formados (verificación test) = 1	Dpto. Formación	Los que sean necesarios para establecer la acción	Anualmente
Anexar al Plan de Igualdad de la empresa, el Protocolo de actuación en materia de acoso sexual o por razón de sexo	Nueva versión del Protocolo de Acoso Sexual	Protocolo de Acoso Sexual adjuntado	Dpto. Juridico	Los que sean necesarios para establecer la acción	Durante primer año del plan

8. Violencia de género

Objetivo específico: Divulgar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género, incluida por ésta, la violencia en el entorno familiar contribuyendo, así en mayor medida a su protección.

MEDIDAS	ACCIONES	INDICADORES	RESPONSABLE	RECURSOS MATERIALES	CALENDARIO
Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral, mediante notificacion a la comision negociadora.	Crear Protocolo violencia de género	Nº de solicitudes / Nº de concesiones	Dpto. RRHH / Juridico	Los que sean necesarios para establecer la acción	Toda la vigencia del plan
Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan (CS) de los casos tratados y medidas aplicadas, observando la debida confidencialidad de la información	Presentación informe a la CS	Informe con nº de casos y tipología	Dpto. RRHH / Juridico	Los que sean necesarios para establecer la acción	Anualmente
Informar a las personas trabajadoras a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos	Campaña de comunicación	Nº asistentes / Nº de concovados	Dpto. RRHH	Los que sean necesarios para establecer la acción	Durante el primer año del plan
Formación en sensibilización de violencia de genero	Acción formativa	Nº trabajadores / Nº trabajadores formados (verificación test) = 1	Dpto. Formación	Los que sean necesarios para establecer la acción	Anualmente
La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa le reservará el puesto de trabajo durante los primeros 6 meses	Crear Protocolo violencia de género	Nº de solicitudes / Nº de concesiones	Dpto. RRHH / Juridico	Los que sean necesarios para establecer la acción	Toda la vigencia del plan

Seguimiento y evaluación del plan

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos y conocer el proceso de desarrollo, con el objetivo de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

Para ello es fundamental haber establecido un sistema de indicadores durante el diseño del plan de igualdad, que permita realizar un seguimiento y una evaluación de los resultados conseguidos.

La evaluación tiene los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

La evaluación se efectúa en 3 ejes:

Proceso:

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.

Resultados:

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.

Impacto:

- Grado de acercamiento a la Igualdad de oportunidades en la empresa.
- Cambios en la cultura de la empresa.

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, integrada por la empresa y la representación sindical firmante del acuerdo.

- **Por la parte empresarial:** D. Angel Montané Navarro
- **Por la parte social:** Dña. Raquel García Aguayo (Secretaria General de sindicato Unión y Empleo)
- **Asesoras por parte de la empresa:** Dña Silvia Rodriguez Aiguadé, Dña. Jael Cubas Gomez, Dña. Francisca Fresnadillo Ledesma y Dña Erica Alvarez Carretero.

El principal objetivo de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad será llevar a cabo el seguimiento de la implantación de las medidas incluidas en el Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

Todas las personas que formen parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad que no cuenten con formación previa en esta materia serán capacitadas en cuestiones de igualdad.

Las funciones de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad son:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas e interpretación de contenidos a petición de cualquiera de las dos partes firmantes.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de informes anuales de seguimiento, que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo en su caso, medidas correctoras.

	CALENDARIO DE ACTUACIONES		PRIMER AÑO 2024			SEGUNDO AÑO 2025			TERCER AÑO 2026			CUARTO AÑO 2027		
		RESPONSABLE	ENERO - ABRIL	MAYO - AGOSTO	SEPTIEMBRE - DICIEMBRE	ENERO - ABRIL	MAYO - AGOSTO	SEPTIEMBRE - DICIEMBRE	ENERO - ABRIL	MAYO - AGOSTO	SEPTIEMBRE - DICIEMBRE	ENERO - ABRIL	MAYO - AGOSTO	SEPTIEMBRE - DICIEMBRE
1.Proceso de selección y contratación	Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género	Rebeca revisará de forma semestral, dos anuncios por oficina y pasará informe												
	**Dar prioridad a la contratación de mujeres en los puestos con infrarrepresentación femenina	Resp. Selección												
	Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades a las personas relacionadas con los procesos de selección	Resp. Formacion												
	Publicación en las ofertas de trabajo el mensaje de empresa sobre la igualdad de oportunidades	Resp. Selección												
2.Promoción profesional/Comunicación	Facilitar a las personas que se encuentren en permisos de paternidad, maternidad, lactancia...que tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna, sin que su situación pueda afectar a su participación.	Mensaje de texto o mail antes de publicar a los trabajadores. En esta situacion												
	Las vacacantes a tiempo completo sean propuestas en primer lugar a los/as trabajadores/as que realizan jornada parcial.	Resp. Selección												
	Establecer igualdad de promoción en mujeres y hombres a igualdad de méritos, capacitacion y formación.	Resp. Selección												
	Promocionar, en el caso de vacante, a las mujeres en los puestos con mayor valoración. Para conseguirlo añadiremos como criterio de selección adicional para el mismo puesto, la preferencia del sexo femenino a igualdad de formación, méritos y capacitación.	Resp. Selección												
3.Formación	Formación en sensibilización e igualdad de género, acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla													
	Formación en acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla	Resp. Formacion y agente igualdad												
	Incentivar la formación para el acceso a puestos de mayor valoración que están masculinizados.													
	Sensibilizar y formar en materia de igualdad de oportunidades y acoso sexual y por razón de sexo, a las personas relacionadas con los procesos de selección, promoción y formación, personal de RRHH, personal directivo, mandos intermedios y comisión negociadora.	Resp. Formacion y agente igualdad												
	Incluir información respecto a sensibilización en igualdad en el manual de bienvenida de nuevas personas incorporadas.	RRHH												
	Asegurar que el plan de formación, el lenguaje y contenidos, así como los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) cumplan los estándares de igualdad y perspectiva de género.	Resp. Formación												
	Control y seguimiento de datos estadísticos de la formación desagregados por sexo de la formación realizada	Resp. Formación												

4.Retribución	Revisión de la descripción de puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos.	Comisión de seguimiento												
	Facilitar anualmente a la Comisión de Seguimiento (CS) información sobre las retribuciones fijas y variables promedio.	RRHH												
	Implementar medidas correctoras en caso de detectar brecha salarial por puestos	RRHH												
	**Flexibilidad por parte de la empresa de los criterios de concesión de anticipos personales para atender situaciones de necesidad.	RRHH												
5.Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	Las horas de las reuniones de trabajo propuestas por la empresa, se realizarán dentro de la jornada y en el horario de las personas trabajadoras	RRHH/Resp. Informática (sacar informe de teams)												
	Adaptación de la jornada laboral, siempre y cuando la organización de la empresa lo permita	RRHH												
	Posibilitar que las personas que finalizan su periodo de maternidad o paternidad puedan disfrutar sus vacaciones sin necesidad de reincorporación al puesto de trabajo previamente	RRHH												
	Facilitar la aplicación de medidas de flexibilidad y teletrabajo en casos de reducción de jornada por guarda legal o cuidado de ascedientes, con el objetivo de facilitar su conciliación laboral y familiar, siempre y cuando el desarrollo de la actividad lo permita.	RRHH												
	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción y formación.	RRHH/ Resp. Selección												
	Informar a las personas trabajadoras sobre los derechos derivados de diferentes aspectos de conciliación familiar y laboral recogidos en la legislación vigente a fin de que la plantilla conozca las disposiciones y derechos que les corresponden en estos casos, incentivando su uso entre la plantilla masculina	RRHH												
6.Comunicación e imagen corporativa	Realizar campaña de sensibilización y reivindicación en los días clave, 8 de marzo y 25-N	Resp. Formacion/Resp. Marketing												
	Publicar el I Plan de Igualdad en los medios habituales de la empresa.	RRHH												
	Revisar y corregir en su caso el lenguaje y las imágenes, textos y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (Intranet, correos, tablón de anuncios, blogs,newsletters, chats internos etc.) y externos (redes sociales, web, folletos, campañas de publicidad, memorias anuales etc.) actuales o que se puedan crear, que tuvieran connotaciones sexistas y/o reproduzcan estereotipos de género													
	Informar a toda la plantilla del plan de igualdad, mediante un comunicado en las cuales se comuniquen la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas, etc.	RRHH												
	Difundir la guía de actuación de lenguaje inclusivo y garantizar el lenguaje e imágenes inclusivas y los contenidos no sexistas en los documentos internos, las comunicaciones internas y en los canales de comunicación externos (página web,.....)													

	CALENDARIO DE ACTUACIONES	PRIMER AÑO			SEGUNDO AÑO			TERCER AÑO			CUARTO AÑO		
		ENERO - ABRIL	MAYO - AGOSTO	SEPTIEMBRE - DICIEMBRE	ENERO - ABRIL	MAYO - AGOSTO	SEPTIEMBRE - DICIEMBRE	ENERO - ABRIL	MAYO - AGOSTO	SEPTIEMBRE - DICIEMBRE	ENERO - ABRIL	MAYO - AGOSTO	SEPTIEMBRE - DICIEMBRE
7. Violencia de género	Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral, mediante notificacion a la comision negociadora.												
	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan (CS) de los casos tratados y medidas aplicadas, observando la debida confidencialidad de la información												
	Informar a las personas trabajadoras a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género y de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos												
	Formación en sensibilización de violencia de genero												
	La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. La empresa le reservará el puesto de trabajo durante los primeros 6 meses												

Procedimiento de modificación plan de igualdad

El Plan de igualdad deberá revisarse cuando concurran las siguientes circunstancias:

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

Será en las reuniones de seguimiento del Plan donde la Comisión valorará la necesidad de modificación del plan. El plan podrá modificarse por consenso entre las partes. Las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad se resolverán por votación entre las partes que componen la comisión de seguimiento. Si no hubiera consenso, se acudirá a un procedimiento de solución autónoma de conflictos. Las partes acuerdan su adhesión a los órganos de arbitraje de la Comunidad Autónoma donde se ubique la sede social.

Calendario

Se celebrará una reunión semestral de carácter ordinario y una evaluación anual con la finalidad de hacer un seguimiento del Plan.

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

Las partes podrán acordar la celebración de las reuniones de manera presencial, mediante videoconferencia o por medios telemáticos. Las partes autorizan la grabación de la mismas si se trata de videoconferencia.
De las reuniones se levantará acta, que recogerá específicamente los temas tratados, los acuerdos alcanzados en su caso, y la lista de documentos presentados, así como la fecha de la siguiente reunión, con el orden del día de esta y la documentación a compartir.

El acta se realizará y procederá a la firma tras la reunión. Sólo en caso de que esto no fuera posible, se enviará posteriormente en un plazo no superior a tres días laborales. El plazo para contestar sobre la aprobación o posibles modificaciones se establece en cinco días laborales adicionales.
De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes y con un preaviso mínimo de 10 días laborables, a excepción de las que tengan carácter urgente, que podrán ser convocadas con una antelación menor, se podrán convocar reuniones extraordinarias.

La comisión quedará válidamente constituida, cuando debidamente convocada, estén presentes o representadas al menos una persona por cada organización que la integra, que incorporará el porcentaje de representatividad que corresponde a la misma a efectos de la toma de acuerdos.

Las comunicaciones entre partes se realizarán por cualquier medio aceptado en derecho, pero preferentemente por correo electrónico a las personas que componen la Comisión de Seguimiento.

Cualquier cambio en las direcciones de correo será comunicado a la Comisión con la suficiente antelación.
Quienes componen la Comisión de Seguimiento se comprometen, en materia

de información sensible que conozcan con motivo de su participación en dicha Comisión, a respetar la confidencialidad y sigilo profesional de los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación, información y datos presentados y aportados por las partes. A efectos aclaratorios, lo anterior no aplicaría a la información que, siendo sensible, sea imprescindible tratar para la consecución de los fines de la Comisión.

Esta Comisión estará vigente y será permanente durante los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad y el presente reglamento tendrá vigencia hasta la constitución de la nueva comisión negociadora.

Y en prueba de conformidad, firman el presente Reglamento todos los componentes de la Comisión de Seguimiento.

El presente Reglamento, se aprueba en la reunión de constitución de dicha comisión, en Hospitalet de Llobregat a 16 de febrero del 2024.

Angel Montané Navarro	Jael Cubas Gomez
Silvia Rodriguez Aiguadé	Erica Álvarez Carretero
Francisca Fresnadillo Ledesma	Firma parte sindical: Raquel García Aguayo Secretaria General Unión y Empleo

Anexo

- **Anexo I. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.**
- **Anexo II. PROTOLO DE PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO**
- **Anexo III. GLOSARIO**