

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

OXITAL SERVICIOS S.L.



INDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
I.PRINCIPIOS.....	9
II. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN.....	10
IV. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	10
V. INFORME DIAGNÓSTICO.....	11
VI.OBJETIVOS.....	11
VII. MEDIDAS DE IGUALDAD.....	12
a) PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:.....	13
1º MEDIDA Establecer un nuevo proceso de selección estandarizado que dote de objetividad al eliminar sesgos de género, dando instrucciones expresas de que en caso de CVs similares se escoja el del género menos representado.	13
2º MEDIDA Formar al personal responsable de selección en sesgos inconscientes de género.	14
3º MEDIDA Espacio en la página web de recogida de currículum vitae.	14
4º MEDIDA Elaboración de ofertas con lenguaje e imagen en la que se represente a hombres y mujeres.....	15
5º MEDIDA Procedimiento de selección con perspectiva de género	15
6º MEDIDA Equipo seleccionador paritario	16
7º MEDIDA Comunicación a empresas de selección del compromiso de igualdad	16
8º MEDIDA Revisión de descripciones de puestos con RLPT	17
9º MEDIDA Medida positiva: contratación del sexo infrarrepresentado	17
10º MEDIDA Informe a RLPT sobre candidaturas y resultados.....	18
b) CLASIFICACION PROFESIONAL:.....	19
11º MEDIDA Realizar los ajustes necesarios en la clasificación profesional, indicando cuáles son dichos ajustes, para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.	19
12º MEDIDA Realizar una Descripción y valoración de puestos de trabajo que contemple la perspectiva de género, asignándole una retribución acorde a dicho valor.....	19
13º MEDIDA Homogeneización en el uso del lenguaje a la hora de nombrar los puestos de trabajo en la aplicación que utiliza Recursos Humanos.....	20
c) FORMACIÓN:.....	21
14º MEDIDA Formación en prevención de riesgos laborales que aborden contenidos de riesgos psicosociales.	21
15º MEDIDA Evaluación anual del Plan de Formación con datos desagregados por sexo.....	21

16º MEDIDA	Establecer un canal de comunicación efectivo con la plantilla para difundir el Plan anual de Formación.....	22
17º MEDIDA	Sistema de acceso a la formación fuera del horario laboral y con las mismas horas para procurar un desarrollo profesional equilibrado entre todas las personas de la plantilla.	23
18º MEDIDA	Encuesta a la plantilla sobre la formación.	23
19º MEDIDA	Formar a la totalidad de la empresa en igualdad.	24
20º MEDIDA	Revisión del procedimiento de gestión de la formación para incluir referencia a la no discriminación y uso de lenguaje inclusivo	24
21º MEDIDA	Formación en lenguaje inclusivo para personal redactor de documentación corporativa	25
22º MEDIDA	Establecimiento de frecuencia de renovación y campañas informativas.....	26
23º MEDIDA	Acción positiva: facilitar la participación de mujeres en formaciones de actividades masculinizadas	26
d)	PROMOCION PROFESIONAL	28
24º MEDIDA	Crear una base de datos completa sobre promociones.	28
e)	CONDICIONES DE TRABAJO:.....	29
25º MEDIDA	Incorporar aspectos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades en relación con el grado de satisfacción de la plantilla (Engagement Survey).	29
26º MEDIDA	Espacios habilitados para ambos sexos	29
27º MEDIDA	Ropa de trabajo adecuada para ambos sexos	30
28º MEDIDA	Evaluación de riesgos con perspectiva de género	30
29º MEDIDA	Protocolo de riesgos en embarazo y lactancia	30
f)	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:.....	32
30º MEDIDA	Reducir el presencialismo en reuniones.	32
31º MEDIDA	Ampliación del período de lactancia.....	32
32º MEDIDA	Bolsa de horas para acompañamiento familiar o sanitario	33
33º MEDIDA	Excedencia con reserva de puesto.....	33
34º MEDIDA	Coincidencia de vacaciones de progenitores separados	34
35º MEDIDA	Permiso retribuido por cuidado de familiares	34
g)	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:.....	35
36º MEDIDA	Promoción del acceso de mujeres a puestos y ocupaciones subrepresentadas	35
h)	RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA:	37
37º MEDIDA	Formar a Dirección y a Recursos Humanos en retribución sin sesgos de género.	

38º MEDIDA	Revisión de estructura salarial con RLPT	37
i)	SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS. SALUD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO..	39
39º MEDIDA	Estudio sobre la viabilidad de incorporar en los reconocimientos médicos pruebas para la detección de problemas de salud específicos de mujeres y hombres.....	39
40º MEDIDA	Evaluación del riesgo de embarazo y lactancia.....	40
j)	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.	41
41º MEDIDA	Ajustar y revisar el Protocolo que ya se contiene en el Código de Conducta para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.....	41
42º MEDIDA	Manual de acogida con información sobre el procedimiento de protección ante el acoso sexual y por razón de sexo.	41
43º MEDIDA	Campañas de sensibilización e información sobre Tolerancia Cero ante el acoso sexual y por razón de sexo.	42
44º MEDIDA	Formación a la representación legal de la plantilla en detección de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	42
45º MEDIDA	Difusión del protocolo de acoso	43
k)	VIOLENCIA DE GÉNERO.	44
46º MEDIDA	Protocolo de actuación para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género. 44	
47º MEDIDA	Permisos retribuidos para gestiones legales, médicas o administrativas.....	44
48º MEDIDA	Excedencia con reserva de puesto para víctimas de violencia de género.....	45
l)	COMUNICACIÓN Y GÉNERO.	46
49º MEDIDA	Buzón de Igualdad.....	46
50º MEDIDA	Distribución del compromiso de igualdad y medidas del Plan	46
51º MEDIDA	Difusión de medidas de conciliación y permisos	47
VIII.	CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN.	48
IX.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	49
X.	PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	53
XI.	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	54

INTRODUCCIÓN.

a) MARCO LEGAL. Los planes de igualdad en las empresas son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de las mujeres y los hombres a la hora de desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Normas, leyes, directivas y acuerdos internacionales europeos, nacionales y regionales, sientan las bases para que la eliminación de las brechas de género en el empleo sea una constante en el escenario laboral y empresarial.

Hagamos un recorrido por los principales textos legales que sustentan la aplicación del Primer Plan de Igualdad de Oxital Servicios S.L.

a1) ÁMBITO EUROPEO:

Directiva 2002/73/CE relativa a aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Directiva 2006/54/CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.

Directiva 2010/41/UE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.

Directiva 92/85/CEE sobre protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en periodo de lactancia.

a2) ÁMBITO ESTATAL:

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Real Decreto – ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y 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.

a3) AGENDA 2030.



El 25 de septiembre de 2.015, 193 países firmaron su compromiso con los 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2.030.

Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS, proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible.

Un nuevo contrato social global que NO DEJE A NADIE ATRÁS.

Una España que haya alcanzado los ODS en 2.030 será el país con el que todos soñamos. Por eso, la Agenda 2.030 está ya en el centro de la visión del Estado y de la acción de Gobierno. Representa una forma de actuar en el mundo, Para alcanzar las metas de cada objetivo.

Todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y las personas.

Con el Plan de Igualdad de Oxital Servicios S.L. se contribuye al logro de los Objetivos ODS número 5, 8 y 10.



a4) CÓDIGO ÉTICO DE LA COMPAÑÍA:

Desde el año 2018 Oxital Servicios S.L. tiene implantado un Código Ético que constituye un manual de conducta en el que se recogen los principios que han de guiar y orientar el comportamiento profesional de las personas trabajadoras y órganos de administración la compañía en el marco de sus actividades y obligaciones laborales y profesionales.

El Código Ético recoge el compromiso de la Empresa de actuar conforme a unos valores que garanticen un comportamiento responsable y con absoluto respeto a la legalidad vigente, en todas las relaciones con su plantilla, clientes, proveedores, accionistas y con la sociedad en general.

El Código Ético se basa en la definición de la Misión, Visión, Valores y Principios de la Empresa

Refleja el principio de diligencia debida para la prevención, detección y erradicación de irregularidades relacionadas con incumplimientos del Código y de las normas internas establecidas, incluyendo aquellas que hacen referencia a ilícitos penales. De forma expresa se aborda la comisión de cualquier conducta que atente contra la convivencia laboral, incluyendo el maltrato laboral o conductas de acoso y las normas de obligado cumplimiento para que la convivencia laboral sea la óptima, funcionando mecanismos de control y seguimiento desde entonces.

I.PRINCIPIOS.

El Plan de Igualdad de Oxital se concibe como:

- Un **documento estratégico** dirigido a posicionar favorablemente a la empresa en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.
- Un **documento operativo** de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la empresa en materia de igualdad.

El Plan de Igualdad, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la organización es:

- **Estratégico:** articula un nuevo enfoque en la empresa a partir de un compromiso de alto nivel.
- **Práctico y realista:** define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.
- **Transversal:** en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la empresa, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión y evaluación.
- **Participativo:** ha intervenido toda la organización en su diseño desde la Dirección a otras personas delegadas por la empresa, la representación legal de la plantilla y el personal de la empresa, mediante la recogida de información individual sobre su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la empresa.
- **Vinculado con la mejora continua:** es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.

- **Flexible:** está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.
- **Transparente:** garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla como de todo el personal que trabaja en la empresa.

II. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El Plan de Igualdad de Oxital Servicios S.L. y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la empresa ha sido negociado en el seno de una Comisión paritaria formada por ocho personas:

- cuatro personas en representación de la empresa.
- cuatro personas en representación de la plantilla.

Las personas trabajadoras que componen la Comisión Negociadora durante el proceso de elaboración del Plan de Igualdad, han recibido formación en igualdad de género y han contado con asesoramiento sindical.

IV. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

La extensión del Plan de Igualdad incluirá a **todas las personas trabajadoras de la empresa**, sin perjuicio del restablecimiento de acciones especiales en aquellos departamentos concretos que así lo requieran, para desarrollar una política de gestión basada en el principio de igualdad de trato y de oportunidades.

Si durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se incorpora a la empresa personal cedido por empresas de trabajo temporal, las medidas les serán de aplicación también durante los periodos de prestación de servicios.

Igualmente, en el caso del personal que se incorpore como consecuencia de subrogaciones contractuales sin perjuicio de que se deba cumplir igualmente lo que pauten al respecto los Convenios Colectivos que les sean aplicables.

La VIGENCIA del Plan de Igualdad será de 4 años, desde el día siguiente a su firma el 14 de octubre de 2025.

V. INFORME DIAGNÓSTICO.

Se presenta como anexo el informe de diagnóstico realizado por la empresa.

VI.OBJETIVOS.

- Favorecer el acceso a la empresa garantizando la igualdad de trato y de oportunidades.
- Implementar una valoración de puestos de trabajo que contemple la perspectiva de género.
- Sensibilizar a toda la empresa para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Establecer un plan de formación que contemple la perspectiva para el acceso en igualdad a la formación de la empresa.
- Establecer un proceso interno de promoción que impulse el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.
- Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la empresa.
- Promover el acceso de mujeres a puestos y ocupaciones en las que se encuentra subrepresentada.
- Prevenir y disponer de mecanismos para la detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Integrar la perspectiva de género en el área de salud en la empresa.
- Establecer una cultura empresarial basada en la construcción de una sociedad libre de violencia de género.
- Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

VII. MEDIDAS DE IGUALDAD.

Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención:

- a. Proceso de selección y contratación
- b. Clasificación profesional
- c. Formación
- d. Promoción profesional
- e. Condiciones de trabajo
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- g. Infrarrepresentación femenina
- h. Retribuciones
- i. Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género
- j. Prevención de riesgos laborales con perspectiva de género
- k. Salud laboral desde una perspectiva de género
- l. Violencia de género
- m. Comunicación y género

a) PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

OBJETIVOS:

Garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades creando un proceso de selección libre de sesgos de género.

Favorecer el acceso a la empresa garantizando la igualdad de trato y de oportunidades.

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

1ª MEDIDA Establecer un nuevo proceso de selección estandarizado que dote de objetividad al eliminar sesgos de género, dando instrucciones expresas de que en caso de CVs similares se escoja el del género menos representado.

Descripción:

Elaborar un procedimiento estandarizado de selección que incluya para cada puesto de trabajo requisitos a valorar, personas que intervienen en el proceso, tipo de pruebas, valoración de cada una respecto a la decisión final de cara a equilibrar la presencia, especialmente en aquellos que no existía representación.

Indicadores:

- Número total de procesos de selección realizados.
- Número de procesos de selección en los que se ha aplicado la cláusula de preferencia.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.
- Hoja de selección con los datos cuantitativos de recogida.

Responsables:

- Dirección/RRHH / Comisión de Igualdad.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025.
- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

2º MEDIDA Formar al personal responsable de selección en sesgos inconscientes de género.**Descripción:**

Incluir en el plan de formación una oferta de cursos para el periodo de vigencia del plan de igualdad con contenidos en procesos de selección desde la perspectiva de género, siendo obligatorio para el personal que va a participar en los procesos de selección.

Indicadores:

- Número de cursos realizados del total de personas que tenían obligación.
- Número de solicitudes y de participantes por sexo.
- Número de contratos nuevos en los que los participantes en el proceso de selección ya cuenten con el curso.
- Satisfacción con la formación recibida.

Responsables:

- Dirección/RRHH / Comisión de Igualdad.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025.
- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

3º MEDIDA Espacio en la página web de recogida de currículum vitae.**Descripción**

Abrir un espacio en la web de la compañía donde se permita la entrega de autocandidaturas, con información de alto potencial de la empresa para contratar los perfiles buscados y el compromiso con la igualdad y con selección de mujeres y hombres.

Indicadores:

- Número de currículum vitae por sexo y puesto de trabajo recibidos.

Responsables:

- Comunicación/Dirección/RRHH / Comisión de Igualdad.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025.
- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

4º MEDIDA Elaboración de ofertas con lenguaje e imagen en la que se represente a hombres y mujeres.

Descripción

Redacción de ofertas laborales en las que el uso del lenguaje y la imagen represente a mujeres y hombres.

Indicadores:

- Nº de Ofertas realizadas.

Responsables:

- Dirección/RRHH / Comisión de Igualdad.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025.
- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

5º MEDIDA Procedimiento de selección con perspectiva de género

Descripción

Crear un procedimiento de selección / contratación con perspectiva de género, con un guion de preguntas para entrevistas que eviten sesgos de género, para utilización del equipo seleccionador

Indicadores:

- Procedimiento elaborado y aprobado (Sí/No).
- Existencia de un guion de entrevista sin sesgos (Sí/No).

- Porcentaje de procesos de selección en los que se aplica el procedimiento (%).

Responsable: Responsable de RRHH / Dirección, con revisión de la Comisión de Igualdad.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025.
- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

6ª MEDIDA **Equipo seleccionador paritario**

Descripción:

Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en los equipos de selección, evitando sesgos inconscientes y mejorando la imparcialidad en la toma de decisiones.

Indicadores:

- Porcentaje de procesos de selección realizados por equipos paritarios.
- Número total de personas en equipos de selección por sexo.

Responsables:

- Dirección/RRHH / Comisión de Igualdad.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025.
- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

7ª MEDIDA **Comunicación a empresas de selección del compromiso de igualdad**

Descripción:

Asegurar que las empresas externas que colaboran en procesos de selección apliquen los mismos principios de igualdad y no discriminación que la organización

Indicadores:

- Número de empresas externas informadas por escrito del compromiso de igualdad.
- Existencia de cláusula de igualdad en contratos o acuerdos con proveedores de selección.

Responsables:

- Dirección/RRHH / Compras/ Comisión de Igualdad.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025.
- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

8ª MEDIDA Revisión de descripciones de puestos con RLPT

Descripción:

Identificar y eliminar requisitos innecesarios o sesgados que limiten la participación de mujeres, y fomentar el uso de lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo.

Indicadores:

- Porcentaje de descripciones revisadas.
- Inclusión de lenguaje inclusivo en las ofertas (Sí/No).
- Número de puestos con requisitos eliminados por no ser esenciales.

Responsables:

- Dirección/RRHH / Comisión de Igualdad.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025.
- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

9ª MEDIDA Medida positiva: contratación del sexo infrarrepresentado

Descripción:

Favorecer el equilibrio de género en puestos y categorías donde exista infrarrepresentación, aplicando medidas de acción positiva cuando haya igualdad de méritos.

Indicadores:

- Porcentaje de nuevas contrataciones del sexo infrarrepresentado.
- Evolución del equilibrio de género por categorías profesionales.

Responsables:

- Dirección/RRHH / Comisión de Igualdad.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025.
- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

10º MEDIDA	Informe a RLPT sobre candidaturas y resultados
------------	---

Descripción:

Garantizar la transparencia y trazabilidad de los procesos de selección, reforzando la confianza y la participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

Indicadores:

- Número de informes entregados a RLPT al año.
- Transparencia del proceso (Sí/No).

Responsables:

- Dirección/RRHH / Comisión de Igualdad.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025.
- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

b) CLASIFICACION PROFESIONAL:

OBJETIVO:

Implementar una valoración de puestos de trabajo que contemple la perspectiva de género, garantizando el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.

11º MEDIDA Realizar los ajustes necesarios en la clasificación profesional, indicando cuáles son dichos ajustes, para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas.

Descripción: creación de un grupo de trabajo que revise la definición de puestos de trabajo adecuando las tareas a la categoría profesional, realizando los ajustes necesarios.

Indicadores:

- Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
- Fichas de puesto de trabajo que se han modificado.

Responsables:

- Dirección/RRHH

Calendario:

- 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

12º MEDIDA Realizar una Descripción y valoración de puestos de trabajo que contemple la perspectiva de género, asignándole una retribución acorde a dicho valor.

Descripción:

Creación de un grupo de trabajo que revise la definición de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, en concreto aspectos como experiencia, formación y ciertas habilidades de aquellos puestos en los que hay infrarrepresentación de algunos de los sexos, para establecer medidas correctoras.

Indicadores:

- Comprobar si se ha actualizado la definición de perfiles y puestos incorporando la perspectiva de género.
- Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional.

Responsables:

- Dirección/RRHH

Calendario:

- 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

13º MEDIDA Homogeneización en el uso del lenguaje a la hora de nombrar los puestos de trabajo en la aplicación que utiliza Recursos Humanos.

Descripción: reformular las denominaciones con las que se han registrado los puestos de trabajo en la aplicación que utiliza Recursos Humanos de cara a poder realizar comparativas entre centros de trabajo.

Indicadores:

- Número de Denominaciones modificadas.

Responsables:

- Dirección/RRHH

Calendario:

- 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión: Anual durante la vigencia del Plan de Igualdad.

c) FORMACIÓN:

OBJETIVOS:

Sensibilizar a toda la empresa en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Establecer un plan de formación que contemple la perspectiva para el acceso en igualdad a la formación de la empresa.

14º MEDIDA Formación en prevención de riesgos laborales que aborden contenidos de riesgos psicosociales.

Descripción: en la formación anual sobre prevención de riesgos laborales, incluir los riesgos psicosociales y el impacto diferenciado de éstos en la salud de mujeres y hombres.

Indicadores:

- Número de acciones formativas.
- Número de participantes por sexo.

Responsable: RRHH / Formación / Comité de Igualdad

Calendario:

- Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión con carácter anual.

15º MEDIDA Evaluación anual del Plan de Formación con datos desagregados por sexo.

Descripción: en el informe anual del Plan de Formación, incorporar la variable sexo en todas las categorías de análisis y en las conclusiones contemplar medidas específicas relacionadas con el desarrollo de contenidos de esta área de intervención, tanto a la hora de establecer el acceso a la formación como que los contenidos mejoren la posición del personal a la hora de acceder, permanecer y promocionar.

Indicadores:

- Informe de resultados del Plan anual de Formación.

Responsable: RRHH / Formación / Comité de Igualdad

Calendario:

- Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión con carácter anual.

16ª MEDIDA Establecer un canal de comunicación efectivo con la plantilla para difundir el Plan anual de Formación.

Descripción: valorar e implantar un canal de comunicación efectivo entre la plantilla y la empresa para dar a conocer el Plan anual de Formación y el compromiso de la empresa con la capacitación de la plantilla como estrategia para la evaluación de las competencias.

Se ofrecerá información tanto de formación interna como externa de organismos oficiales que realicen formación en cualquiera de las áreas de desarrollo del Plan de Igualdad.

Indicadores:

- Número de comunicaciones.
- Impacto de la comunicación en el aumento de participación de la plantilla en la formación.

Responsable: RRHH / Formación / Comité de Igualdad

Calendario:

- Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión con carácter anual.

17º MEDIDA Sistema de acceso a la formación fuera del horario laboral y con las mismas horas para procurar un desarrollo profesional equilibrado entre todas las personas de la plantilla.

Descripción:

A la hora de ofrecer una acción formativa se especificará para las personas que no están dentro de la jornada laboral las medidas compensatorias disponibles para este curso concreto a las que puede acogerse y perfil o requisitos a cumplir para ello. Revisar que la compensación de horas sea igual para todos.

Indicadores:

- Número de medidas compensatorias ofrecidas.
- Cuantificación por trabajador del curso realizado y la compensación recibida.
- Número de personas y perfil de las personas que han disfrutado de las medidas compensatorias.

Responsable: RRHH / Formación / Comité de Igualdad

Calendario:

- Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión semestral para ver como se ha realizado y con carácter anual.

18º MEDIDA Encuesta a la plantilla sobre la formación.

Descripción: con carácter anual se realizará una encuesta a la plantilla para solicitar sus preferencias en cuanto a formación y necesidades para facilitar el acceso a su formación. Para favorecer contar con la mayor información posible también al finalizar los cursos en el cuestionario de satisfacción se incorporará un listado de cursos que señalen sus preferencias.

Indicadores:

- Informe con los resultados de la encuesta anual y con la información recogida en los cuestionarios de satisfacción.

Responsable: RRHH / Formación / Comité de Igualdad

Calendario:

- Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión con carácter anual.

19º MEDIDA **Formar a la totalidad de la empresa en igualdad.**

Descripción: formación en igualdad entre mujeres y hombres dirigida, especialmente a dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión de personal (preferentemente dentro del horario laboral), se deberá dar formación a las nuevas contrataciones.

Indicadores:

- Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
- Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla.
- Número y porcentaje de asistentes, desagregados por sexo, por contenido formativo.
- Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.

Responsable: RRHH / Formación / Comité de Igualdad

Calendario:

- Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión con carácter anual.

20º MEDIDA **Revisión del procedimiento de gestión de la formación para incluir referencia a la no discriminación y uso de lenguaje inclusivo**

Descripción:

Se revisará y actualizará el procedimiento interno de gestión de la formación para incorporar de manera explícita el compromiso con la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Asimismo, se incluirá la obligación de utilizar lenguaje inclusivo y no sexista en todos los materiales, comunicaciones y registros relacionados con la formación

Indicadores:

- Procedimiento de gestión de la formación actualizado y aprobado (Sí/No).
- Fecha de última revisión del procedimiento.
- Porcentaje de documentos formativos redactados con lenguaje inclusivo.
- Evidencia documental de la inclusión de cláusulas de no discriminación en el procedimiento.

Responsable: RRHH / Formación / Comité de Igualdad

Calendario:

- Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión con carácter anual.

21ª MEDIDA Formación en lenguaje inclusivo para personal redactor de documentación corporativa

Descripción:

Impartir formación específica sobre el uso del lenguaje inclusivo y no sexista dirigida a:

- Personal responsable de la redacción de procedimientos, manuales y comunicaciones internas.
- Personal de comunicación y recursos humanos.

Asegurando así que toda la documentación corporativa refleje los valores de igualdad y respeto.

Indicadores:

- Número de personas formadas en lenguaje inclusivo / Total de personas redactoras de documentación (%).
- Número total de horas de formación impartidas.
- Evaluación de satisfacción del curso (valoración media $\geq 7/10$).
- Incorporación del uso de lenguaje inclusivo en nuevas versiones de documentos internos.

Responsable: RRHH / Formación / Comité de Igualdad

Calendario:

- Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión con carácter anual.

22º MEDIDA **Establecimiento de frecuencia de renovación y campañas informativas**

Descripción:

Definir la frecuencia de actualización de las formaciones (por ejemplo, cada 2 años) e impulsar campañas de sensibilización periódicas sobre igualdad, respeto y diversidad.

Indicadores:

- Periodicidad definida en el procedimiento (Sí/No).
- Número de campañas informativas o de sensibilización realizadas al año.
- Nivel de participación del personal en dichas campañas (%).
- Resultados de encuestas de percepción sobre igualdad antes y después de las campañas.

Responsable: RRHH / Formación / Comité de Igualdad

Calendario:

- Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión con carácter anual.

23º MEDIDA **Acción positiva: facilitar la participación de mujeres en formaciones de actividades masculinizadas**

Descripción

Implementar medidas de acción positiva para fomentar la presencia femenina en formaciones y programas relacionados con áreas o puestos tradicionalmente masculinizados, garantizando igualdad real de oportunidades en el desarrollo profesional.

Indicadores:

- Número de mujeres participantes en formaciones de áreas masculinizadas.

- Porcentaje de plazas reservadas a mujeres en dichas formaciones.
- Evolución del número de mujeres formadas por año en esas áreas.
- Registro documental de solicitudes y adjudicación de plazas (garantía de igualdad de acceso).

Responsable: RRHH / Formación / Comité de Igualdad

Calendario:

- Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión con carácter anual.

d) PROMOCION PROFESIONAL

OBJETIVO:

Garantizar que hay paridad en oportunidades entre sexos para ocupar puestos de responsabilidad.

24º MEDIDA Crear una base de datos completa sobre promociones.

Descripción: crear una base de datos que ofrezca información detallada sobre las promociones, donde se distinga por sexo, nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades, nivel de formación, formación recibida en la empresa sobre las características de los puestos de trabajo objeto de promoción indicando si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar, así como la difusión y comunicación de las vacantes y proceso realizado.

Indicadores:

- Número de promociones según las variables indicadas.

Responsable: RRHH

Calendario:

- Puesta en marcha 2º semestre 2025
- Revisión con carácter anual.

e) CONDICIONES DE TRABAJO:

OBJETIVO:

Incorporar la igualdad de trato y de oportunidades en relación con el grado de satisfacción de las personas trabajadoras.

25ª MEDIDA Incorporar aspectos relacionados con la igualdad de trato y de oportunidades en relación con el grado de satisfacción de la plantilla (Engagement Survey).

Descripción: incluir en la encuesta de clima laboral aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades.

Indicadores:

- Informe de resultados de la encuesta.

Responsable: Responsable de Calidad, MA y Prevención/ RRHH/ Dirección

Calendario:

- Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión con carácter anual.

26ª MEDIDA Espacios habilitados para ambos sexos

Descripción: Garantizar instalaciones adecuadas y seguras para mujeres y hombres, facilitando la incorporación de trabajadoras a todos los departamentos.

Indicadores:

- Nº de centros con instalaciones adecuadas.
- Nº de mejoras realizadas.

Responsable: Responsable de Calidad, MA y Prevención/ RRHH/ Dirección

Calendario:

- Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión con carácter anual.

27ª MEDIDA **Ropa de trabajo adecuada para ambos sexos**

Descripción: Asegurar que la dotación de uniformes y EPIs se adapte a las necesidades físicas de ambos sexos, promoviendo la seguridad y la comodidad.

Indicadores:

- Disponibilidad de tallas y modelos para ambos sexos (Sí/No).
- Grado de satisfacción de la plantilla (encuesta).

Responsable: Responsable de Calidad, MA y Prevención/ RRHH/ Dirección/Compras

Calendario:

- Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión con carácter anual.

28ª MEDIDA **Evaluación de riesgos con perspectiva de género**

Descripción: Incorporar la perspectiva de género en la identificación y prevención de riesgos laborales, ajustando las medidas preventivas a las diferencias reales entre mujeres y hombres.

Indicadores:

- Evaluación de riesgos actualizada (Sí/No).
- Nº de acciones preventivas adaptadas según género.

Responsable: Responsable de Calidad, MA y Prevención/ RRHH/ Dirección

Calendario:

- Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión con carácter anual.

29ª MEDIDA **Protocolo de riesgos en embarazo y lactancia**

Descripción: Proteger la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, garantizando condiciones seguras y adaptadas.

Indicadores:

- Protocolo elaborado y difundido (Sí/No).

- Nº de trabajadoras asesoradas en el procedimiento.

Responsable: Responsable de Calidad, MA y Prevención/ RRHH/ Dirección

Calendario:

- Puesta en marcha en 2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
- Revisión con carácter anual.

f) EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:

OBJETIVO:

Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la empresa.

30º MEDIDA Reducir el presencialismo en reuniones.

Descripción: establecer como sistema prioritario de comunicación entre la plantilla y la empresa las videoconferencias con el objetivo de reducir los desplazamientos y favorecer la comunicación directa.

Indicadores:

- Número de videoconferencias.

Responsable: Dirección/RRHH

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025
- Revisión con carácter anual.

31º MEDIDA Ampliación del período de lactancia

Descripción:

Facilitar la conciliación y la atención a los menores, mejorando las condiciones de bienestar de las personas trabajadoras con hijos/as lactantes.

Indicadores:

- Inclusión en política interna o convenio (Sí/No).
- Número de personas beneficiarias.

Responsable: Dirección/RRHH

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025
- Revisión con carácter anual.

32º MEDIDA Bolsa de horas para acompañamiento familiar o sanitario

Descripción:

Favorecer la conciliación laboral y familiar mediante la flexibilidad horaria para atender necesidades familiares (reuniones escolares, tutorías) o médicas sin pérdida económica, se conceden 10 horas al año.

Indicadores:

- Nº de personas que utilizan la bolsa de horas.
- Total de horas concedidas anualmente.

Responsable: Dirección/RRHH

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.026
- Revisión con carácter anual.

33º MEDIDA Excedencia con reserva de puesto

Descripción:

Ofrecer opciones de flexibilidad a medio plazo para atender asuntos personales o formativos, garantizando la estabilidad del empleo hasta un máximo de 4 meses.

Indicadores:

- Estudio realizado y aprobado (Sí/No).
- Nº de personas que han solicitado o usado la medida.

Responsable: Dirección/RRHH

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.026
- Revisión con carácter anual.

34º MEDIDA **Coincidencia de vacaciones de progenitores separados**

Descripción:

Facilitar la organización familiar de progenitores separados, promoviendo el bienestar de los menores y la conciliación real. Por lo que cuando las circunstancias organizativas lo permitan las personas trabajadoras que por sentencia judicial de divorcio o convenio regulador tengan establecidos unos periodos de tenencia de hijos/as que coincidan con periodo laboral, tendrán preferencia para adaptar sus vacaciones a dichos periodos fijados.

Indicadores:

- Nº de solicitudes atendidas.
- Porcentaje de aprobación de coincidencias.

Responsable: Dirección/RRHH

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.026
- Revisión con carácter anual.

35º MEDIDA **Permiso retribuido por cuidado de familiares**

Descripción:

Permitir que el permiso retribuido para la atención a familiares en situación de hospitalización o intervención se pueda usar de forma no consecutiva.

Indicadores:

- Nº de permisos concedidos.
- % de solicitudes aceptadas.

Responsable: Dirección/RRHH

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.026
- Revisión con carácter anual.

g) INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA:

OBJETIVO:

Promover el acceso de mujeres a puestos y ocupaciones en las que se encuentra subrepresentada, salvo en el caso de subrogaciones derivadas de la adjudicación de contratos públicos en los que no es posible que la empresa tenga autonomía de ningún tipo y por lo tanto no se necesitan tomar medidas.

36ª MEDIDA Promoción del acceso de mujeres a puestos y ocupaciones subrepresentadas

Descripción: La empresa implementará acciones específicas orientadas a fomentar la incorporación de mujeres en los ámbitos, departamentos o puestos en los que estén subrepresentadas. Entre dichas acciones podrán incluirse:

- Revisión de los procesos de selección y promoción para garantizar que no existan sesgos de género.
- Utilización de lenguaje inclusivo y no sexista en las ofertas de empleo.
- Difusión activa de vacantes en canales que alcancen a un mayor número de mujeres.
- Programas de mentoría, acompañamiento o formación para el acceso a profesiones tradicionalmente masculinizadas.
- Sensibilización del personal responsable de los procesos de selección sobre igualdad y sesgos inconscientes.

Esta medida será de aplicación general en la empresa, salvo en los supuestos de subrogaciones derivadas de la adjudicación de contratos públicos, en los cuales la empresa no dispone de autonomía para la selección o promoción del personal, y por tanto no resulte posible la adopción de medidas de acción positiva en este sentido.

Indicadores de seguimiento:

- Porcentaje de mujeres incorporadas en puestos u ocupaciones donde estaban subrepresentadas.
- Número de procesos de selección revisados con perspectiva de género.
- Acciones formativas realizadas

Responsable: Dirección/RRHH

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.026.
- Revisión con carácter anual.

h) RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA:

OBJETIVO:

Establecer una política salarial transparente y que promueva igualdad salarial.

37ª MEDIDA **Formar a Dirección y a Recursos Humanos en retribución sin sesgos de género.**

Descripción:

Realizar formación a la Dirección y a Recursos Humanos en retribución sin sesgos de género y en igualdad salarial, para poder intervenir en esta área.

Indicadores:

- Número de horas de formación.
- Grado de satisfacción con la formación.

Responsable: RRHH / Dirección / RLPT

Calendario:

- Puesta en marcha en 2026 y 2027
- Revisión con carácter anual.

38ª MEDIDA **Revisión de estructura salarial con RLPT**

Descripción:

Detectar posibles brechas salariales y garantizar la equidad retributiva entre mujeres y hombres en todos los conceptos salariales

Indicadores:

- Informe de revisión salarial realizado (Sí/No).
- Brecha salarial global y por categoría (%).
- Nº de medidas correctoras aplicadas

Responsable:

- RRHH / Dirección Económica / RLPT.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2026
- Revisión con carácter anual.

i) SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS. SALUD CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

OBJETIVO:

Integrar la perspectiva de género en el área de salud de la empresa.

39ª MEDIDA Estudio sobre la viabilidad de incorporar en los reconocimientos médicos pruebas para la detección de problemas de salud específicos de mujeres y hombres.

Descripción:

Realizar un estudio que recoja las enfermedades y problemas de salud que afectan específicamente a mujeres o a hombres identificando el nivel de riesgo en función de la edad, la actividad laboral, en orden a establecer prioridades.

Identificar el tipo de prueba que puede ayudar a su detección, realizar una valoración económica y, en su caso, un plan de implementación de medidas dirigidas a incluir en los reconocimientos médicos de la empresa estas pruebas.

Indicadores:

- Resultado del estudio.
- Plan de implementación de medidas.
- Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.
- Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades tienen en mujeres y hombres.

Responsable: Dpto de Calidad, MA y Prevención/SPA

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.026.
- Revisión con carácter anual.

40ª MEDIDA **Evaluación del riesgo de embarazo y lactancia.**

Descripción:

En las solicitudes de baja por embarazo, en aquellas situaciones derivadas del puesto de trabajo que está desempeñando ofrecer, si es deseo de la trabajadora y si es posible organizativamente, la retribución en otro puesto durante ese periodo.

Indicadores:

- Número de solicitudes.
- Número de bajas que se han convertido.

Responsable: Dpto de Calidad, MA y Prevención/SPA

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025.
- Revisión con carácter anual.

j) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVO:

Prevenir y disponer de mecanismos para la detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

41ª MEDIDA Ajustar y revisar el Protocolo que ya se contiene en el Código de Conducta para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.

Descripción:

Presentación en el seno de la Comisión de Igualdad del Plan de Igualdad un Protocolo para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.

Indicadores:

- Número de procedimientos iniciados por sexo, puesto de trabajo y tipo de procedimiento.
- Número y tipo de sanciones por sexo.

Responsable: RRHH / Comité del Compliance / Igualdad

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025
- Revisión con carácter anual.

42ª MEDIDA Manual de acogida con información sobre el procedimiento de protección ante el acoso sexual y por razón de sexo.

Descripción:

En el manual de acogida de la empresa incluir contenido específico con lo que se entiende por buen trato en las relaciones en la empresa y a referencia al protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, así como la persona de referencia para informarse sobre cualquier cuestión relacionada con este tema. En cada centro de trabajo existirá un espacio donde se pueda acceder a toda la información relacionada con el protocolo y demás acciones sobre este tema.

Indicadores:

- nº de veces que se entrega el nuevo Manual de Acogida.

Responsable: RRHH / Comité del Compliance / Igualdad

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025
- Revisión con carácter anual.

43ª MEDIDA Campañas de sensibilización e información sobre Tolerancia Cero ante el acoso sexual y por razón de sexo.

Descripción:

Impulso de campañas de sensibilización y comunicación para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Indicadores:

- Número y tipo de campañas de sensibilización.

Responsable: RRHH / Comité del Compliance / Igualdad/Comunicación

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025
- Revisión con carácter anual.

44ª MEDIDA Formación a la representación legal de la plantilla en detección de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Descripción

Realizar un curso de formación a la representación legal de la plantilla en detección de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Indicadores:

- Número de personas formadas y sexo de las mismas.
- Grado de satisfacción con la formación.

Responsable: RRHH / Comité del Compliance / Igualdad

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025
- Revisión con carácter anual.

45º MEDIDA Difusión del protocolo de acoso

Descripción

Asegurar que toda la plantilla conozca los procedimientos y recursos disponibles ante posibles casos de acoso sexual o por razón de sexo, garantizando entornos seguros y respetuosos

Indicadores:

- Protocolo disponible en todos los centros (Sí/No).
- Porcentaje de plantilla informada (%).
- Nº de comunicaciones realizadas.

Responsable: RRHH / Comité del Compliance / Comité de Igualdad

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025
- Revisión con carácter anual.

k) VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVO:

Establecer una cultura empresarial basada en la construcción de una sociedad libre de violencia de género.

46º MEDIDA Protocolo de actuación para la protección de trabajadoras víctimas de violencia de género.

Descripción:

Realizar un protocolo de actuación con medidas para trabajadoras víctimas de violencia de género.

Indicadores:

- Nº de Mujeres beneficiadas de las medidas implantadas.

Responsable: RRHH / Dirección

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025
- Revisión con carácter anual.

47º MEDIDA Permisos retribuidos para gestiones legales, médicas o administrativas

Descripción:

Facilitar la protección y recuperación de las trabajadoras víctimas de violencia de género mediante la concesión de permisos retribuidos para atender gestiones derivadas de su situación.

Indicadores:

- Nº de permisos concedidos.
- Inclusión en política interna (Sí/No).

Responsable: RRHH / Dirección

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025

- Revisión con carácter anual.

48º MEDIDA Excedencia con reserva de puesto para víctimas de violencia de género

Descripción:

Ofrecer seguridad y estabilidad laboral a las trabajadoras víctimas de violencia de género, permitiendo su reincorporación al puesto tras el período de excedencia.

Indicadores:

- Nº de personas beneficiarias.
- Registro de reincorporaciones al puesto original.

Responsable: RRHH / Dirección

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025
- Revisión con carácter anual.

I) COMUNICACIÓN Y GÉNERO.

OBJETIVO:

Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.

49ª MEDIDA **Buzón de Igualdad.**

Descripción: crear un buzón de la igualdad para facilitar la comunicación entre la empresa y la plantilla en cuestiones relacionadas con este asunto.

Indicadores:

- Número de consultas e información recibida en el Buzón de Igualdad.
- Número de consultas por temática.

Responsable:

- Dpto Comunicación/Comisión de Igualdad.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025.
- Revisión con carácter anual.

50ª MEDIDA **Distribución del compromiso de igualdad y medidas del Plan**

Descripción

Comunicar a toda la plantilla el compromiso de la dirección con la igualdad de oportunidades, sensibilizando y visibilizando las acciones del Plan de Igualdad.

Indicadores:

- Comunicación enviada y registrada (Sí/No).
- Porcentaje de plantilla informada (%).
- Disponibilidad del compromiso en intranet o tablón (Sí/No).

Responsable:

- Dpto Comunicación/Comisión de Igualdad.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025.
- Revisión con carácter anual.

51º MEDIDA Difusión de medidas de conciliación y permisos

Descripción

Asegurar que todo el personal conozca los derechos y medidas de conciliación disponibles, favoreciendo su utilización y la corresponsabilidad

Indicadores:

- Número de comunicaciones o campañas anuales.
- Nivel de conocimiento del personal (encuesta).

Responsable:

- Dpto Comunicación/Comisión de Igualdad/ RRHH.

Calendario:

- Puesta en marcha en 2.025.
- Revisión con carácter anual.

VIII. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN.

Nº de medidas	Ámbito	Descripción de la medida	Horizonte temporal	Plazo estimado
1-10	Selección y Contratación	Medidas para garantizar procesos objetivos, paritarios y con perspectiva de género	Corto plazo	2º semestre 2025
11-13	Clasificación Profesional	Actualización de categorías, valoración de puestos y lenguaje inclusivo	Medio plazo	2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
14-23	Formación	Medidas de formación en igualdad, lenguaje inclusivo, P.R.L. y acción positiva	Corto y medio plazo	2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
24	Promoción Profesional	Base de datos de promociones con enfoque de género	Medio plazo	2º semestre 2025
25-29	Condiciones de Trabajo	Incorporar igualdad en encuestas, ropa, riesgos y protocolos de embarazo	Medio plazo	2º semestre 2025 – 1º semestre 2026
30-35	Corresponsabilidad	Medidas de conciliación, permisos, lactancia y bolsa de horas	Corto y medio plazo	2025 – 2026
36	Infrarrepresentación femenina	Promoción de mujeres en áreas masculinizadas	Largo plazo	2026 – 2028
37-38	Retribuciones y Auditoría Retributiva	Formación en retribución igualitaria y revisión salarial	Corto y medio plazo	2026-2027
39-40	Seguridad y Salud Laboral	Estudios y evaluaciones con perspectiva de género	Medio plazo	2026
41-45	Prevención del Acoso	Actualización de protocolo, campañas y formación específica	Corto plazo	2025
46-48	Violencia de Género	Protocolo y medidas de protección para víctimas	Corto plazo	2025
49-51	Comunicación y Género	Buzón de Igualdad, difusión de compromisos y medidas	Permanente	2025 – 2028

IX. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de Oxital Servicios S.L. se realizará por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad que, durante el período de ejecución del Plan de Igualdad pasará a llamarse Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación.

COMPOSICIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

En la Comisión de Igualdad se garantizará, durante toda la vigencia del Plan de Igualdad de Oxital Servicios S.L., una composición paritaria formada por una representación de la empresa y una representación de la plantilla a través de sus representantes legales.

Composición de 8 integrantes: 4 en representación de la empresa y 4 en representación de la plantilla.

En las diferentes temáticas sobre las que tienen que ejercer las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

SUSTITUCIONES:

Las personas que integren la Comisión podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

Una vez exceda el período previsto para la implementación del Plan de Igualdad.

- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En caso de que alguna persona, por los motivos que fueran, abandone la empresa.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicado a la Comisión de Igualdad, que se encargará de elegir a otra persona para sustituir la ausencia y cuya incorporación tendrá

que ser aprobada por el resto de integrantes de la Comisión en una reunión de la que se levantará acta.

Además de lo establecido en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación, para el ejercicio de estas funciones concretas se incluye:

- Evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho Plan.
- Gestión de dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- Realizar o, en su caso, coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

FUNCIONAMIENTO:

a) REUNIONES:

Las reuniones de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y la Evaluación tendrán carácter ordinario para tratar todas las cuestiones relacionadas con el ejercicio de sus funciones. Para ello se convocarán por correo electrónico con acuse de recibo, con una antelación mínima de siete días naturales.

El medio de reunión habitual será presencial o por plataforma de videoconferencia.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir período de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de mujeres y hombres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otro área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

- Cualquier otra que sea necesario resolver por la Comisión de Igualdad y no pueda esperar a la celebración de la reunión ordinaria.

b) CALENDARIO DE REUNIONES:

En **el mes de Octubre de cada año**, se presentará a la Comisión de Igualdad:

- **Plan de trabajo** con el detalle de área de intervención, actuaciones concretas, calendario, recursos humanos, materiales e indicadores de evaluación. Este plan de trabajo será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.
- **Informe de evaluación** de las actividades realizadas durante el período anual anterior, con presentación de resultados en base a los indicadores de evaluación establecidos. Este informe de seguimiento anual será revisado y aprobado por la Comisión de Igualdad.

Evaluación intermedia en el segundo trimestre de 2027 se realizará una evaluación intermedia en la que se recojan los resultados de todo el proceso desde el inicio hasta diciembre de 2026. Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas; en caso necesario, se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Evaluación final, tres meses antes de la finalización del período de vigencia del Plan de Igualdad se realizará una evaluación final con los resultados cuantitativos y cualitativos como consecuencia de la actuación realizada durante el período; esta evaluación servirá de base para el diseño del Segundo Plan de Igualdad de Oxital. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Igualdad.

Independientemente de las reuniones recogidas en este punto, la Comisión de Igualdad recibirá información puntual y actualizada de las acciones que se están poniendo en marcha para poder informar a la plantilla con carácter periódico.

c) QUORUM:

Las reuniones de la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación se darán por efectivamente constituidas con la asistencia de las personas presentes tras la confirmación de que todas las personas que la componen han recibido la información de la misma.

d) ACUERDOS:

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes representadas.

e) ACTAS:

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión de Igualdad y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

f) CONFIDENCIALIDAD:

Todas las personas componentes de la Comisión de Igualdad se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de ésta o les fuera entregada.

X. PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Oxital Servicios S.L. se revisará **antes de la finalización del período de vigencia** cuando concurran las siguientes circunstancias, recogidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:

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

XI. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En el caso de discrepancia en la Comisión de Igualdad para el Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de Oxital sobre el cumplimiento o, en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

Y para los efectos que resulte oportuno, lo firman en Santander a 14 de Octubre de 2.025

Por parte de la Representación Legal de la Plantilla

D. Santiago Perez

D. Jose Antonio Moncalian

Dña. Laura Garcia

D. Fernando García

Asesora: Dña. Marta Cerezo

Por parte de la empresa:

Dña. Ana Suárez Maza

D. Jose Luis del Pozo

Dña. Eva Diez

Dña. Beatriz Bermejo

Asesoras: Dña. Maria Revenga Nieto