

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	OBJETIVOS GENERALES	2
3.	ALCANCE PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	3
4.	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS	3
5.	REBI Y SU COMPROMISO POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	3
6.	CONCLUSIONES DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	4
7.	OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	7
7.1	SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y DESVINCULACIÓN	7
7.2	FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	8
7.3	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, POLÍTICA RETRIBUTIVA Y AUDITORÍA	8
7.4	CONDICIONES DE TRABAJO	8
7.5	CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD: VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	9
7.6	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	9
7.7	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	9
7.8	LENGUAJE Y COMUNICACIÓN INCLUSIVA	10
7.9	SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR	10
7.10	PERSONAL CON CAPACIDADES DIVERSAS	10
7.11	PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIA SEXUAL	10
8.	CRONOGRAMA	11
9.	MEDIOS Y RECURSOS	14
10.	SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN	14
11.	MODIFICACIÓN Y/O ACTUALIZACIÓN DEL PLAN	16

Elaborado y aprobado por:

M ^a Jesús Bernardino, Responsable de RRHH	Juan Carlos Barrero, Colaborador Secretaría Construcción y Minería de UGT FICA
Ana Crespo, Directora de Organización	Amor Pérez, Representante CCOO

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea desde el Tratado de Ámsterdam (1999). La igualdad de género y la eliminación de desigualdades deben integrarse en todas las políticas de la Unión, de acuerdo con la directiva 2002/73/CE y la Directiva 2004/113/CE sobre igualdad en el acceso a bienes y servicios. Ambas directivas han sido transpuestas al derecho español.

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (art. 46), el Plan de Igualdad de Oportunidades es *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, al objeto de alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y de eliminar la discriminación por razón de sexo”*. Estos planes fijarán los objetivos concretos 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 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación establece:

- la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un Plan de Igualdad de Oportunidades.
- la definición de las materias que debían obligatoriamente ser tratadas en el diagnóstico
- que el diagnóstico de situación debía ser negociado, incluyendo objetivos a alcanzar en conexión con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución, debiendo estas medidas ser evaluables; con sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- un registro en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad.

2. OBJETIVOS GENERALES

Este Plan de Igualdad de Oportunidades de **REBI** (Recursos de la Biomasa, SL, B24561243, C/ Medinaceli 2, Soria, 42003) se inspira en el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, entendido como la forma en la que las personas con las mismas aptitudes y cualificación pueden desempeñar su labor sin que el género suponga un obstáculo, y tiene como **objetivos generales**:

- Garantizar el principio de igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el acceso y desempeño de su puesto de trabajo.
- Aplicar la perspectiva de género de manera transversal en todas las áreas, políticas y decisiones.
- Desarrollar buenas prácticas que faciliten una representación equilibrada de mujeres y hombres.
- Establecer medidas que favorezcan la conciliación con la vida laboral, personal y familiar.
- Prevenir cualquier tipo de discriminación laboral.
- Garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de comportamientos indeseados, especialmente por razón de sexo.
- Promover la sensibilización internamente para contribuir erradicar cualquier tipo de violencia de género.

En el punto 7 OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, se detallan objetivos y medidas específicas para cada eje de aplicación.

3. ALCANCE PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan se aplica a todas las personas con cualquier tipo de vinculación laboral con **REBI** independientemente del centro de trabajo al que esté asignada. No solo está destinado a la situación favorable o no de las mujeres de la organización en exclusividad, también a los hombres que la componen, ya que lo que se pretende conseguir es una compañía más competitiva y paritaria, en la que se garantice la igualdad de oportunidades y la no discriminación por cuestiones de cualquier índole.

El ámbito de aplicación territorial es el estado español, afecta a todos los centros de trabajo de **REBI** actuales y futuros. La vigencia del plan será de 4 años desde el 13 de enero de 2025, fecha de entrada en vigor, y se mantendrá vigente por cuatro años.

Se revisará de acuerdo con el punto 11 MODIFICACIÓN Y/O ACTUALIZACIÓN DEL PLAN. Será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de Oportunidades la que asumirá las funciones de seguimiento y evaluación de los procesos incluidos en esta instrucción (10 SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN).

4. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS

El primer Plan de Igualdad de Oportunidades de **REBI**, es producto de un Diagnóstico consensuado que recoge las contribuciones del trabajo propositivo y analítico de las partes que forman parte de la Comisión de Negociación del I Plan de Igualdad de Oportunidades de **REBI**, constituida el día 12 de septiembre de 2024. La composición paritaria de dicha comisión se realizó de acuerdo con lo establecido en el acta de constitución de esta. Las personas que firman el presente plan son las siguientes:

En representación de las personas trabajadoras

- Colaborador Secretaría Construcción y Minería de UGT FICA: Juan Carlos Barrero.
- Representante CCOO: Amor Pérez.

En representación de la empresa:

- Responsable de RRHH: M^a Jesús Bernardino.
- Directora de Organización y procesos: Ana Crespo.

5. REBI Y SU COMPROMISO POR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

REBI, empresa española de origen soriano y alcance nacional, es referente por su compromiso con la descarbonización y pionera en la implementación de soluciones energéticas sostenibles y eficientes que reduzcan el consumo de combustibles fósiles en los sectores doméstico, terciario e industrial. Sus redes de calor se extienden en ciudades como Soria, Aranda, Móstoles, Cuenca, Olvega y Guadalajara, generando agua caliente y calefacción a más de 20.000 de hogares y empresas.

Desde su nacimiento en 2011, reveló una clara vocación de convertirse en líder de su sector gracias a la fuerte inversión en I+D+I. De la investigación de mercados, de productos, y de la necesidad de reinventar la empresa cada día para seguir creciendo, en 2011 se gesta el gran proyecto **REBI**, que convirtió la debilidad en la que se encontraba la esfera maderera en aquel momento de profunda crisis en una gran oportunidad de negocio.

REBI se ha consolidado como líder en España en la promoción, diseño y explotación de redes de calor con biomasa. Su solidez financiera se traduce en el incremento y fortaleza de nuevas líneas de investigación y desarrollo en aras de mejorar la calidad del medio ambiente.

MISIÓN: Reducir el consumo de combustibles fósiles como fuente de energía primaria en los sectores doméstico, terciario e industrial.

VISIÓN: Ser referente del mercado español en los procesos de descarbonización de los sectores doméstico, terciario e industrial.

VALORES:

- **Sostenibilidad:** Comprometidos con el medio ambiente, aportando valor sostenible a todos nuestros grupos de interés.
- **Orientación al cliente:** Centramos nuestro esfuerzo en la satisfacción del cliente, aportando soluciones sostenibles e innovadoras.
- **Innovación:** fomentando la creatividad y el pensamiento crítico, para generar ideas innovadoras que impulsen un cambio positivo.
- **Ilusión y determinación,** un enfoque positivo y transformador base del ADN de **REBI**.
- **Orientación a las personas:** Con responsabilidad social interna y externamente. Garantizando sus derechos y desarrollando su talento para crear sentimiento de equipo, compromiso y pertenencia.

REBI establece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como una prioridad y un principio fundamental dentro de la empresa. Por esta razón se incluye como principio de actuación dentro de su Política de Gestión Integrada:

“Fomentar un adecuado clima laboral, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el respeto a la diversidad en el ámbito laboral y la conciliación de la vida familiar y laboral, favoreciendo el desarrollo de nuestras personas, su integración y compromiso con la organización, objetivos y sus grupos de interés”.

Y adicionalmente, dos compromisos que complementan al anterior en esta área:

“Establecer la sistemática y vías para promover y mantener un diálogo abierto con las partes interesadas, garantizando la comunicación tanto interna como externa encaminada a su satisfacción, generando relaciones sólidas y duraderas, impulsando el crecimiento y el éxito compartido”.

“Promocionar un entorno de trabajo seguro, saludable y fomentar el bienestar de nuestro equipo, integrando los criterios de seguridad y salud en la toma de decisiones de negocio y en la operativa de la empresa”.

Este compromiso se materializará en **este primer Plan de Igualdad de Oportunidades**, medio para alcanzar los objetivos en materias como el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación de tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar, la salud laboral, beneficios sociales y la prevención frente al acoso laboral, así como las medidas para lograr su consecución.

6. CONCLUSIONES DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico de situación ha sido elaborado durante los tres últimos meses de 2024, *sobre los datos del ejercicio de 2023*. Para su elaboración se ha contado con la información cuantitativa proporcionada por la empresa a la Comisión de Igualdad, incluyendo adicionalmente información cualitativa obtenida de las respuestas de la plantilla a una encuesta anónima en la que se incluyeron un grupo de preguntas relativas a la igualdad de oportunidades, con el objetivo de recopilar información y opiniones para este diagnóstico.

Del mencionado Diagnóstico se incluye el siguiente resumen de situación.

- La plantilla es de 153 personas de las que un 17.65 % (27) son mujeres y un 82.35 % (126) son hombres.
- La población mayoritaria (hombres y mujeres) se centra en perfil masculino entre los 40 y 49 años.
- Mayoritariamente, 98.01%, la contratación es indefinida tanto para hombres como para mujeres: un 80.38% de las contrataciones indefinidas son de hombres y un 17.63% es de mujeres.
- Se detecta una masculinización asociada a las posiciones operativas y una feminización a las administrativas de oficina. En los 28 puestos de trabajo que cuenta **REBI**, las mujeres se desempeñan mayoritariamente en el **puesto de ingeniera**, correspondiente al Dpto. Oficina Técnica. A su vez, la

representatividad masculina, se desempeñan en mayor medida en la posición de **operador de calderas**, que corresponde al Dpto. Operación y Mantenimiento.

- Debido al exponencial crecimiento en los dos últimos años, la antigüedad se ha reducido. De la plantilla total de 153 personas, este año 2023 se han incorporado 69 personas.

A continuación, se detallan las conclusiones detectadas en la situación diagnóstico al cierre del año 2023.

EJE	SITUACIÓN
Proceso de selección, contratación y desvinculaciones	<ul style="list-style-type: none"> - No hay procedimientos de selección y contratación. - Falta de uso de lenguaje inclusivo. - Definir responsabilidades y perfiles profesionales. - No hay registro de formación para facilitar incorporación, desarrollo, promoción. - Mejorar la experiencia del empleado.
Formación	No hay registro de formación. Se requiere la necesidad de realizar proceso de identificación: registrar la formación personal para definir los perfiles y poder evaluar su desarrollo, promoción o cambios. Se requiere desarrollar planes de formación que fomenten la integración de ambos sexos.
Promoción profesional	<ul style="list-style-type: none"> - La carencia de formación y de datos, limita y no facilita la promoción interna. - No se comunican internamente las posiciones abiertas. - Falta un canal interno de comunicación. - Diseño e implantación de un proceso de evaluación del desempeño. - No hay un plan de formación ni promoción.
Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas	<ul style="list-style-type: none"> - Falta definición de puestos y responsabilidades y falta de estandarización en clasificación. <p>El Informe de Auditoría Retributiva, y valoración de puesto de trabajo han sido revisados y aprobados por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Oportunidades, y constan en el acta con fecha a 26 de noviembre de 2024 (incluidas en el punto 7.3 las medidas de prevención y corrección). <u>La Auditoría retributiva tiene la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad de Oportunidades.</u> Para el Análisis de Brecha Salarial de Género y valoración de puestos de trabajo, se han utilizado herramientas y metodología similares a las del Ministerio de Igualdad, para identificar diferencias asociadas a los Puestos de Trabajo y calcular el porcentaje de diferencia salarial en las retribuciones anualizadas, determinando si existen brechas salariales de género superiores al 25% (diferencias a favor de los hombres en verde, y a favor de las mujeres, en naranja).</p> <p>En los 28 puestos de trabajo, observamos que la mayoría tienen representación únicamente masculina, estando 6 de estos puestos representados por ambos sexos. El puesto de mayor responsabilidad en la compañía, Director/a General, cuenta con una representación masculinizada al estar compuesto únicamente por un hombre. El puesto de Ingeniero/a, compuesto por un 43% de hombres y un 57% de mujeres, se considera equilibrado. Finalmente, el puesto de Oficial/a Administrativo/a 1ª, está feminizado al tener un 19% de hombres y 81% de mujeres. El puesto con mayor volumen, Operador/a de Calderas, cuenta con 29 personas - 100% hombres.</p> <p>A modo de resumen de los dos siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salario equiparado: No detectadas desviaciones superiores al 25%. - Salario efectivo: Detectadas 2 desviaciones superiores al 25%, analizando salarios y complementos. Una justificada por la entrada en el tercer trimestre de la persona afectada negativamente y la segunda por las aplicaciones de convenio y sobre todo al periodo efectivo de tiempo trabajado y las reducciones de jornada voluntarias en los perfiles masculinos. - <u>Retribución promedio equiparada por Puestos de Trabajo, desagregadas por sexos</u>

EJE	SITUACIÓN																																																																																																																																																																																																																																				
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Puestos</th> <th>% Diferencia TOTAL</th> <th>Puestos</th> <th>% Diferencia Salario Base Anual</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>ADMINISTRATIVO/A COMERCIAL</td><td>N/A</td><td>ADMINISTRATIVO/A COMERCIAL</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A</td><td>N/A</td><td>AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>CHÓFER DE CAMIÓN COMERCIAL</td><td>N/A</td><td>CHÓFER DE CAMIÓN COMERCIAL</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>COORDINADOR/A TALLER</td><td>N/A</td><td>COORDINADOR/A TALLER</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>DELINEANTE</td><td>N/A</td><td>DELINEANTE</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>DIRECTOR/A DE ÁREA</td><td>3%</td><td>DIRECTOR/A DE ÁREA</td><td>-8%</td></tr> <tr><td>DIRECTOR/A GENERAL</td><td>N/A</td><td>DIRECTOR/A GENERAL</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>ELECTRICISTA</td><td>N/A</td><td>ELECTRICISTA</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>ENCARGADO/A CENTRAL</td><td>N/A</td><td>ENCARGADO/A CENTRAL</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>ENCARGADO/A DE OBRA</td><td>N/A</td><td>ENCARGADO/A DE OBRA</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>I&C</td><td>N/A</td><td>I&C</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>INGENIERO/A</td><td>14%</td><td>INGENIERO/A</td><td>8%</td></tr> <tr><td>JEFE/A DE EQUIPO CENTRAL</td><td>N/A</td><td>JEFE/A DE EQUIPO CENTRAL</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>JEFE/A DE OBRA</td><td>N/A</td><td>JEFE/A DE OBRA</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>MANTENIMIENTO</td><td>N/A</td><td>MANTENIMIENTO</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A 1ª</td><td>-18%</td><td>OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A 1ª</td><td>0%</td></tr> <tr><td>OFICIAL/A DE SEGUNDA TALLER</td><td>N/A</td><td>OFICIAL/A DE SEGUNDA TALLER</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>OFICIAL/A PRIMERA OBRA</td><td>N/A</td><td>OFICIAL/A PRIMERA OBRA</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>OFICIAL/A PRIMERA TALLER</td><td>N/A</td><td>OFICIAL/A PRIMERA TALLER</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>OFICIAL/A TERCERA TALLER</td><td>N/A</td><td>OFICIAL/A TERCERA TALLER</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>OPERADOR/A DE CALDERAS</td><td>N/A</td><td>OPERADOR/A DE CALDERAS</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>PEÓN/A OBRA</td><td>N/A</td><td>PEÓN/A OBRA</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>RESPONSABLE DE ÁREA</td><td>N/A</td><td>RESPONSABLE DE ÁREA</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>SOLDADOR/A</td><td>N/A</td><td>SOLDADOR/A</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>TÉCNICO/A IT</td><td>N/A</td><td>TÉCNICO/A IT</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>TOPÓGRAFO/A</td><td>N/A</td><td>TOPÓGRAFO/A</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>TOPÓGRAFO/A SEGUNDA</td><td>N/A</td><td>TOPÓGRAFO/A SEGUNDA</td><td>N/A</td></tr> </tbody> </table> <p>Como podemos observar en las tablas superiores, en relación con el total salario equiparado y el salario base equiparado, no existe ninguna diferencia salarial por encima del 25%.</p> <p>– Retribución anual efectiva por Puestos de Trabajo, desagregadas por sexos:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Puestos</th> <th>% Diferencia Salario Base Anual</th> <th>Puestos</th> <th>% Diferencia TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>ADMINISTRATIVO/A COMERCIAL</td><td>N/A</td><td>ADMINISTRATIVO/A COMERCIAL</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A</td><td>N/A</td><td>AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>CHÓFER DE CAMIÓN</td><td>N/A</td><td>CHÓFER DE CAMIÓN</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>COMERCIAL</td><td>N/A</td><td>COMERCIAL</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>COORDINADOR/A TALLER</td><td>N/A</td><td>COORDINADOR/A TALLER</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>DELINEANTE</td><td>N/A</td><td>DELINEANTE</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>DIRECTOR/A DE ÁREA</td><td>4%</td><td>DIRECTOR/A DE ÁREA</td><td>5%</td></tr> <tr><td>DIRECTOR/A GENERAL</td><td>N/A</td><td>DIRECTOR/A GENERAL</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>ELECTRICISTA</td><td>N/A</td><td>ELECTRICISTA</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>ENCARGADO/A CENTRAL</td><td>N/A</td><td>ENCARGADO/A CENTRAL</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>ENCARGADO/A DE OBRA</td><td>N/A</td><td>ENCARGADO/A DE OBRA</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>I&C</td><td>N/A</td><td>I&C</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>INGENIERO/A</td><td>-14%</td><td>INGENIERO/A</td><td>-9%</td></tr> <tr><td>JEFE/A DE EQUIPO CENTRAL</td><td>N/A</td><td>JEFE/A DE EQUIPO CENTRAL</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>JEFE/A DE OBRA</td><td>N/A</td><td>JEFE/A DE OBRA</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>MANTENIMIENTO</td><td>N/A</td><td>MANTENIMIENTO</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A 1ª</td><td>-18%</td><td>OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A 1ª</td><td>-20%</td></tr> <tr><td>OFICIAL/A DE SEGUNDA TALLER</td><td>N/A</td><td>OFICIAL/A DE SEGUNDA TALLER</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>OFICIAL/A PRIMERA OBRA</td><td>N/A</td><td>OFICIAL/A PRIMERA OBRA</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>OFICIAL/A PRIMERA TALLER</td><td>N/A</td><td>OFICIAL/A PRIMERA TALLER</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>OFICIAL/A TERCERA TALLER</td><td>N/A</td><td>OFICIAL/A TERCERA TALLER</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>OPERADOR/A DE CALDERAS</td><td>N/A</td><td>OPERADOR/A DE CALDERAS</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>PEÓN/A OBRA</td><td>N/A</td><td>PEÓN/A OBRA</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>RESPONSABLE DE ÁREA</td><td>N/A</td><td>RESPONSABLE DE ÁREA</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>SOLDADOR/A</td><td>N/A</td><td>SOLDADOR/A</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>TÉCNICO/A IT</td><td>N/A</td><td>TÉCNICO/A IT</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>TOPÓGRAFO/A</td><td>N/A</td><td>TOPÓGRAFO/A</td><td>N/A</td></tr> <tr><td>TOPÓGRAFO/A SEGUNDA</td><td>N/A</td><td>TOPÓGRAFO/A SEGUNDA</td><td>N/A</td></tr> </tbody> </table> <p>En este caso, en las tablas superiores, identificamos dos puestos de trabajo en los que las diferencias salariales están por encima del 25%, que se analizan a continuación:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Director/a de Área: El puesto dispone de una única mujer cuya fecha de inicio en este puesto es de mediados de 2023, mientras que hay seis hombres, la mayoría de los cuales tienen una antigüedad superior en el puesto (de ahí la diferencia), por lo que se incrementa la media masculina frente a la femenina. – Oficial/a Administrativo/a 1ª: Este puesto dispone de tres hombres, cuya fecha de inicio de contrato es de mediados o finales de 2023, teniendo dos de ellos reducciones de jornada, lo que reduce en una medida todavía mayor su salario percibido. En contraposición, el puesto dispone de 13 mujeres, muchas de las cuales tienen una antigüedad superior, por lo que regulan la media femenina frente a la masculina. 	Puestos	% Diferencia TOTAL	Puestos	% Diferencia Salario Base Anual	ADMINISTRATIVO/A COMERCIAL	N/A	ADMINISTRATIVO/A COMERCIAL	N/A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	N/A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	N/A	CHÓFER DE CAMIÓN COMERCIAL	N/A	CHÓFER DE CAMIÓN COMERCIAL	N/A	COORDINADOR/A TALLER	N/A	COORDINADOR/A TALLER	N/A	DELINEANTE	N/A	DELINEANTE	N/A	DIRECTOR/A DE ÁREA	3%	DIRECTOR/A DE ÁREA	-8%	DIRECTOR/A GENERAL	N/A	DIRECTOR/A GENERAL	N/A	ELECTRICISTA	N/A	ELECTRICISTA	N/A	ENCARGADO/A CENTRAL	N/A	ENCARGADO/A CENTRAL	N/A	ENCARGADO/A DE OBRA	N/A	ENCARGADO/A DE OBRA	N/A	I&C	N/A	I&C	N/A	INGENIERO/A	14%	INGENIERO/A	8%	JEFE/A DE EQUIPO CENTRAL	N/A	JEFE/A DE EQUIPO CENTRAL	N/A	JEFE/A DE OBRA	N/A	JEFE/A DE OBRA	N/A	MANTENIMIENTO	N/A	MANTENIMIENTO	N/A	OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A 1ª	-18%	OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A 1ª	0%	OFICIAL/A DE SEGUNDA TALLER	N/A	OFICIAL/A DE SEGUNDA TALLER	N/A	OFICIAL/A PRIMERA OBRA	N/A	OFICIAL/A PRIMERA OBRA	N/A	OFICIAL/A PRIMERA TALLER	N/A	OFICIAL/A PRIMERA TALLER	N/A	OFICIAL/A TERCERA TALLER	N/A	OFICIAL/A TERCERA TALLER	N/A	OPERADOR/A DE CALDERAS	N/A	OPERADOR/A DE CALDERAS	N/A	PEÓN/A OBRA	N/A	PEÓN/A OBRA	N/A	RESPONSABLE DE ÁREA	N/A	RESPONSABLE DE ÁREA	N/A	SOLDADOR/A	N/A	SOLDADOR/A	N/A	TÉCNICO/A IT	N/A	TÉCNICO/A IT	N/A	TOPÓGRAFO/A	N/A	TOPÓGRAFO/A	N/A	TOPÓGRAFO/A SEGUNDA	N/A	TOPÓGRAFO/A SEGUNDA	N/A	Puestos	% Diferencia Salario Base Anual	Puestos	% Diferencia TOTAL	ADMINISTRATIVO/A COMERCIAL	N/A	ADMINISTRATIVO/A COMERCIAL	N/A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	N/A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	N/A	CHÓFER DE CAMIÓN	N/A	CHÓFER DE CAMIÓN	N/A	COMERCIAL	N/A	COMERCIAL	N/A	COORDINADOR/A TALLER	N/A	COORDINADOR/A TALLER	N/A	DELINEANTE	N/A	DELINEANTE	N/A	DIRECTOR/A DE ÁREA	4%	DIRECTOR/A DE ÁREA	5%	DIRECTOR/A GENERAL	N/A	DIRECTOR/A GENERAL	N/A	ELECTRICISTA	N/A	ELECTRICISTA	N/A	ENCARGADO/A CENTRAL	N/A	ENCARGADO/A CENTRAL	N/A	ENCARGADO/A DE OBRA	N/A	ENCARGADO/A DE OBRA	N/A	I&C	N/A	I&C	N/A	INGENIERO/A	-14%	INGENIERO/A	-9%	JEFE/A DE EQUIPO CENTRAL	N/A	JEFE/A DE EQUIPO CENTRAL	N/A	JEFE/A DE OBRA	N/A	JEFE/A DE OBRA	N/A	MANTENIMIENTO	N/A	MANTENIMIENTO	N/A	OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A 1ª	-18%	OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A 1ª	-20%	OFICIAL/A DE SEGUNDA TALLER	N/A	OFICIAL/A DE SEGUNDA TALLER	N/A	OFICIAL/A PRIMERA OBRA	N/A	OFICIAL/A PRIMERA OBRA	N/A	OFICIAL/A PRIMERA TALLER	N/A	OFICIAL/A PRIMERA TALLER	N/A	OFICIAL/A TERCERA TALLER	N/A	OFICIAL/A TERCERA TALLER	N/A	OPERADOR/A DE CALDERAS	N/A	OPERADOR/A DE CALDERAS	N/A	PEÓN/A OBRA	N/A	PEÓN/A OBRA	N/A	RESPONSABLE DE ÁREA	N/A	RESPONSABLE DE ÁREA	N/A	SOLDADOR/A	N/A	SOLDADOR/A	N/A	TÉCNICO/A IT	N/A	TÉCNICO/A IT	N/A	TOPÓGRAFO/A	N/A	TOPÓGRAFO/A	N/A	TOPÓGRAFO/A SEGUNDA	N/A	TOPÓGRAFO/A SEGUNDA	N/A
Puestos	% Diferencia TOTAL	Puestos	% Diferencia Salario Base Anual																																																																																																																																																																																																																																		
ADMINISTRATIVO/A COMERCIAL	N/A	ADMINISTRATIVO/A COMERCIAL	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	N/A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
CHÓFER DE CAMIÓN COMERCIAL	N/A	CHÓFER DE CAMIÓN COMERCIAL	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
COORDINADOR/A TALLER	N/A	COORDINADOR/A TALLER	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
DELINEANTE	N/A	DELINEANTE	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
DIRECTOR/A DE ÁREA	3%	DIRECTOR/A DE ÁREA	-8%																																																																																																																																																																																																																																		
DIRECTOR/A GENERAL	N/A	DIRECTOR/A GENERAL	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
ELECTRICISTA	N/A	ELECTRICISTA	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
ENCARGADO/A CENTRAL	N/A	ENCARGADO/A CENTRAL	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
ENCARGADO/A DE OBRA	N/A	ENCARGADO/A DE OBRA	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
I&C	N/A	I&C	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
INGENIERO/A	14%	INGENIERO/A	8%																																																																																																																																																																																																																																		
JEFE/A DE EQUIPO CENTRAL	N/A	JEFE/A DE EQUIPO CENTRAL	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
JEFE/A DE OBRA	N/A	JEFE/A DE OBRA	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
MANTENIMIENTO	N/A	MANTENIMIENTO	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A 1ª	-18%	OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A 1ª	0%																																																																																																																																																																																																																																		
OFICIAL/A DE SEGUNDA TALLER	N/A	OFICIAL/A DE SEGUNDA TALLER	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
OFICIAL/A PRIMERA OBRA	N/A	OFICIAL/A PRIMERA OBRA	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
OFICIAL/A PRIMERA TALLER	N/A	OFICIAL/A PRIMERA TALLER	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
OFICIAL/A TERCERA TALLER	N/A	OFICIAL/A TERCERA TALLER	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
OPERADOR/A DE CALDERAS	N/A	OPERADOR/A DE CALDERAS	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
PEÓN/A OBRA	N/A	PEÓN/A OBRA	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
RESPONSABLE DE ÁREA	N/A	RESPONSABLE DE ÁREA	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
SOLDADOR/A	N/A	SOLDADOR/A	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
TÉCNICO/A IT	N/A	TÉCNICO/A IT	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
TOPÓGRAFO/A	N/A	TOPÓGRAFO/A	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
TOPÓGRAFO/A SEGUNDA	N/A	TOPÓGRAFO/A SEGUNDA	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
Puestos	% Diferencia Salario Base Anual	Puestos	% Diferencia TOTAL																																																																																																																																																																																																																																		
ADMINISTRATIVO/A COMERCIAL	N/A	ADMINISTRATIVO/A COMERCIAL	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	N/A	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
CHÓFER DE CAMIÓN	N/A	CHÓFER DE CAMIÓN	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
COMERCIAL	N/A	COMERCIAL	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
COORDINADOR/A TALLER	N/A	COORDINADOR/A TALLER	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
DELINEANTE	N/A	DELINEANTE	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
DIRECTOR/A DE ÁREA	4%	DIRECTOR/A DE ÁREA	5%																																																																																																																																																																																																																																		
DIRECTOR/A GENERAL	N/A	DIRECTOR/A GENERAL	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
ELECTRICISTA	N/A	ELECTRICISTA	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
ENCARGADO/A CENTRAL	N/A	ENCARGADO/A CENTRAL	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
ENCARGADO/A DE OBRA	N/A	ENCARGADO/A DE OBRA	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
I&C	N/A	I&C	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
INGENIERO/A	-14%	INGENIERO/A	-9%																																																																																																																																																																																																																																		
JEFE/A DE EQUIPO CENTRAL	N/A	JEFE/A DE EQUIPO CENTRAL	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
JEFE/A DE OBRA	N/A	JEFE/A DE OBRA	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
MANTENIMIENTO	N/A	MANTENIMIENTO	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A 1ª	-18%	OFICIAL/A ADMINISTRATIVO/A 1ª	-20%																																																																																																																																																																																																																																		
OFICIAL/A DE SEGUNDA TALLER	N/A	OFICIAL/A DE SEGUNDA TALLER	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
OFICIAL/A PRIMERA OBRA	N/A	OFICIAL/A PRIMERA OBRA	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
OFICIAL/A PRIMERA TALLER	N/A	OFICIAL/A PRIMERA TALLER	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
OFICIAL/A TERCERA TALLER	N/A	OFICIAL/A TERCERA TALLER	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
OPERADOR/A DE CALDERAS	N/A	OPERADOR/A DE CALDERAS	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
PEÓN/A OBRA	N/A	PEÓN/A OBRA	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
RESPONSABLE DE ÁREA	N/A	RESPONSABLE DE ÁREA	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
SOLDADOR/A	N/A	SOLDADOR/A	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
TÉCNICO/A IT	N/A	TÉCNICO/A IT	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
TOPÓGRAFO/A	N/A	TOPÓGRAFO/A	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
TOPÓGRAFO/A SEGUNDA	N/A	TOPÓGRAFO/A SEGUNDA	N/A																																																																																																																																																																																																																																		
Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - No detalle ni descripción de las situaciones activas. - Falta de formación e información. - Se requiere la necesidad de Elaborar protocolo de desconexión digital. - Analizar situaciones que favorezcan la flexibilidad y conciliación. 																																																																																																																																																																																																																																				

EJE	SITUACIÓN
Ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, familiar /laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Dificultad en recopilar datos de situaciones activas. - No hay propuesta clara o facilidades que favorezcan la flexibilidad y conciliación en los diversos centros de trabajo.
Infrarrepresentación femenina	<ul style="list-style-type: none"> - Hay una Infrarrepresentación por actividad y posiciones muy masculinizadas.
Acoso sexual o por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. - Falta de información, sensibilización y formación al respecto.
Lenguaje y comunicación inclusiva	<ul style="list-style-type: none"> - Tanto en el sitio web de la empresa como en la mayoría de las comunicaciones, no se hace uso de un lenguaje inclusivo. Habitualmente se habla de "empleados, trabajadores, jefes..." utilizando casi en exclusiva el género masculino para referirse a la totalidad.
Prevención de riesgos laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de una integración perspectiva de género. - Falta de evaluación de riesgos psicosociales. - Falta protocolo de protección de la maternidad y la lactancia materna (seguridad y salud)
Ayudas, política social/bonificaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Ampliar la búsqueda de apoyos, ayudas y bonificaciones, que se verán favorecidas por el impulso que este diagnóstico y el Plan de Igualdad de Oportunidades.
Personal con capacidad diversa	<ul style="list-style-type: none"> - Insuficiente porcentaje de personal con diversidad de capacidades. - Definición de indicadores para controlar este factor.
Violencia de género y violencia sexual	<ul style="list-style-type: none"> - No hay guía o información. - No hay seguimiento o registros de situaciones.

7. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Ampliando los objetivos generales de este primer plan (punto 2 OBJETIVOS GENERALES) se detallan a continuación para cada eje, los objetivos específicos y las medidas a implementar para facilitar su alcance y cumplimiento.

7.1 SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y DESVINCULACIÓN

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Definir procedimientos y criterios de selección, contratación y desvinculación. - Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos y departamentos, especialmente en los sectores infrarrepresentados. 		
Medidas	Responsable	Plazo	Indicador
Elaborar e implementar el/los procedimientos de selección, contratación y desvinculaciones, incluyendo criterios y garantías.	Dpto. RRHH	Febrero 2025	Enlace a publicación.
Incluir en el equipo de valoración de candidaturas siempre al menos un hombre y una mujer.	Dpto. RRHH	Abril 2025 + Continuo	N.º posiciones/ N.º posiciones con evaluadores H+M.
Preferencia en acceso al puesto de trabajo, a personas que en igualdad de condiciones (formación, experiencia, disponibilidad etc.) sean el sexo infrarrepresentado.	Dpto. RRHH	Continuo	Disminución de los porcentajes de infrarrepresentación.
Analizar las bajas voluntarias o no, desde una perspectiva de género.	Dpto. RRHH	Cada inicio de año	Cuadro de mando.

7.2 FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Dar a conocer al personal los contenidos, objetivos y medidas del Plan. - Formar a todo el personal en materia de igualdad de género. - Garantizar que los contenidos de la formación interna utilizan prácticas y lenguaje inclusivo. - Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la promoción interna. 			
	Medidas	Responsable	Plazo	Indicador
	Publicación interna y externa (grupos de interés) del Plan y webinar interna.	Dpto. RRHH	Marzo 2025	N.º Asistentes / Enlace a publicaciones.
	Formación y sensibilización en igualdad de oportunidades: <ul style="list-style-type: none"> - periódica (todo personal)-> 1 hora. - nuevas incorporaciones->1 hora. - responsables de equipos ->2 horas. - comité de cumplimiento -> (2 horas). 	Dpto. RRHH	Diciembre 2025 + continuado	% personal con formación.
	Revisión de contenidos de la formación interna con perspectiva de género y lenguaje inclusivo.	Dpto. RRHH	Continuado	Cuadro de mando.
	Diseño e implantación del proceso de evaluación del desempeño.	Dpto. RRHH	Abril 2025	Cuadro de mando.
	Registrar formación personal para definir los perfiles y poder evaluar su desarrollo, promoción o cambios.	Dpto. RRHH	Junio 2025	Perfiles HRIS.
	Foro o sistema de comunicación de vacantes con posibilidad de promoción.	Dpto. RRHH	Abril 2025	HRIS.
	Impartir formación en horario laboral. Si no es posible, crear bolsa de horas o compensar en jornadas libres.	Dpto. RRHH	Continuado	Listado de formaciones y horarios.

7.3 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, POLÍTICA RETRIBUTIVA Y AUDITORÍA

OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicar la perspectiva de género en la definición de los puestos de trabajo, grupos y categorías profesionales. - Garantizar la igualdad de retribución por el desempeño de trabajo de igual valor. 			
	Medidas	Responsable	Plazo	Indicador
	Definición de puestos de trabajo y detalle de responsabilidades y condiciones para favorecer la transparencia y el análisis.	Dpto. RRHH	Junio 2025+ continuado	% puestos con descripción.
	Valoración de puestos de trabajo.	Dpto. RRHH	Septiembre 2025+ anual	% puestos valorados
	Análisis durante la evaluación anual del Sistema de Gestión, de valoraciones de puesto, registro retributivo y brechas, para establecer medidas correctivas.	Dpto. RRHH	Enero 2026 a 2029	Enlace documento y acciones derivadas.
	En el análisis de brechas se valorarán y analizarán las superiores al 15%.	Dpto. RRHH	Enero 2026 a 2029	Enlace documento.

7.4 CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVOS	Facilitar el acceso y el conocimiento de toda la documentación, indicadores e información relativa a la igualdad de oportunidades, a nivel interno y a grupos de interés.			
	Medidas	Responsable	Plazo	Indicador
	Elaboración e implementación de protocolo de desconexión digital.	Dpto. RRHH	Junio 2025 + continuado	Enlace publicación.
	Formación protocolo desconexión a todo el personal e inclusión en proceso de incorporaciones.	Dpto. RRHH	Junio 2025 + continuado	% personal formado.
	Incluir en la encuesta anual de clima factores relacionados con la conciliación, corresponsabilidad y las oportunidades entre hombres y mujeres.	Dpto. RRHH	Junio 2025 + continuado	% personal consultado.

7.5 CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD: VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad o modalidad contractual.		
Medidas	Responsable	Plazo	Indicador
Definir medidas de conciliación y flexibilidad.	Dpto. RRHH	Septiembre 2025 + continuado	Enlace publicación.
Incluir en la encuesta de clima apartado para valorar las condiciones de conciliación y corresponsabilidad y obtener feedback y acciones de mejora.	Dpto. RRHH	Enero 2026 +continuado	Informe anual.
Garantizar que todo el personal conoce las medidas de conciliación y la corresponsabilidad.	Dpto. RRHH	Diciembre 2025 + continuado	% personal con formación.
Flexibilizar (donde operativamente sea posible) los horarios de entrada y salida.	Dpto. RRHH	Enero 2026 +continuado	Cuadro de mando.
Facilitar movilidad geográfica/centro por cuidados de personas dependientes (menores y familiares), cuando exista vacante en el destino solicitado.	Dpto. RRHH	Diciembre 2025 + continuado	% solicitudes de movilidad (por cuidados).
Incluir en procedimientos e instrucciones de definición y gestión de jornada de trabajo, el proceso de solicitud de condiciones de reducción/adaptación de jornada.	Dpto. RRHH	Septiembre 2025 + continuado	Enlace publicación.

7.6 INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVOS	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades utilizando, para ello, procesos transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de competencias, aptitudes y capacidades requeridas para la vacante ofertada.		
Medidas	Responsable	Plazo	Indicador
Colaborar con centros educativos y/o programas dedicados a la inserción, permanencia y/o promoción de colectivos infrarrepresentados / especiales.	Dpto. RRHH	Continuado	N.º de colaboraciones /año

7.7 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS	Elaborar y difundir el protocolo de actuación para casos de acoso sexual y por razón de sexo.		
Medidas	Responsable	Plazo	Indicador
Publicación interna y externa (grupos de interés) de la instrucción	Dpto. RRHH	Marzo 2025	Enlace a publicaciones
Formación específica en materia de Acoso Sexual y por razón de sexo: <ul style="list-style-type: none"> Directores, responsables y personal con equipo a cargo: 5 horas Miembros de la comisión de seguimiento del plan de igualdad Resto de plantilla: 1 hora 	Dpto. RRHH	Junio 2025 + continuado	% personal con formación
Incluir formación de instrucción de acoso en el plan de incorporación	Dpto. RRHH	Junio 2025 + continuado	% personal con formación
Informe anual a la comisión de seguimiento del plan de igualdad sobre las denuncias presentadas por acoso sexual y por razón de sexo, y su gestión	Dpto. RRHH	Enero 2026+ Continuado	Informe anual.

7.8 LENGUAJE Y COMUNICACIÓN INCLUSIVA

OBJETIVOS	Incluir un lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la organización.		
Medidas	Responsable	Plazo	Indicador
Publicación interna de la guía de lenguaje inclusivo y webinar general	Dpto. RRHH	Marzo 2025	N.º Asistentes webinar / Enlace publicación.
Incluir formación de lenguaje inclusivo en el plan de incorporación	Dpto. RRHH	Marzo 2025	% personal con formación.
Formación específica a personas con equipo, RRHH y Dpto. de comunicación	Dpto. RRHH	Junio 2025	% personal con formación.
Mantener la difusión y publicidad en los canales de comunicación el compromiso de REBI con la igualdad de oportunidades.	Dpto. comunicación	Diciembre 2025	N.º mensajes dedicados a la igualdad.

7.9 SEGURIDAD, SALUD Y BIENESTAR

OBJETIVOS	Incluir la perspectiva de género en la política de Salud Laboral.		
Medidas	Responsable	Plazo	Indicador
Evaluación de riesgos psicosociales	Dpto. PRL	Septiembre 2025	Enlace documento.
Establecer instrucciones sobre la prevención de riesgos en mujeres embarazadas y madres lactantes.	Dpto. PRL	Septiembre 2025	Enlace documento
Revisar y actualizar toda la información de PRL para incluir la perspectiva de género y el riesgo de violencia de género en los puestos que se detecte.	Dpto. PRL	Diciembre 2026	Enlace documentos

7.10 PERSONAL CON CAPACIDADES DIVERSAS

OBJETIVOS	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades relacionados exclusivamente con la valoración de competencias, aptitudes y capacidades, favoreciendo la diversidad de capacidades.		
Medidas	Responsable	Plazo	Indicador
Colaborar con centros educativos y/o programas dedicados a la inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales o infrarrepresentados.	Dpto. RRHH	Continuado	N.º de colaboraciones /año.
En los procesos de incorporación ante igualdad de capacidades, formación, etc., tendrá prioridad el personal con certificado de minusvalía superior al 33%	Dpto. RRHH	Continuado	% personal con capacidades diversas.

7.11 PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO O VIOLENCIA SEXUAL

OBJETIVOS	Garantizar los derechos legalmente establecidos para las personas víctimas de violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.		
Medidas	Responsable	Plazo	Indicador
Elaborar una guía de apoyo y protección. Informar, formar y sensibilizar a toda la plantilla.	Dpto. RRHH	Mayo 2025	Enlace a publicaciones
Campaña de sensibilización en violencia de género el 25 de noviembre de cada año.	Dpto. RRHH	25N de 2025 a 2028	Registro campaña
Colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, fundaciones, etc. para dar acceso a las víctimas de violencia de género a nuestras vacantes.	Dpto. RRHH	Diciembre 2025 y continuado	N.º colaboraciones / N.º víctimas de violencia de género

9. MEDIOS Y RECURSOS

Para el cumplimiento de los objetivos de este primer Plan de Igualdad de Oportunidades, **REBI** pondrá a disposición de este, todos los recursos disponibles para lograr su implantación.

- Principalmente recursos humanos y materiales del Departamento de RRHH y del área de organización.
- Recursos del Departamento de comunicación para apoyar el desarrollo y comunicación de acciones.
- Recursos del Departamento de IT para digitalizar, preparar plataformas de formación y soporte.
- Recursos del Departamento de Prevención de Riesgos laborales, de la Mutua de Accidentes y Servicio de Prevención, para desarrollar, controlar y evaluar las acciones derivadas el eje de Seguridad, Salud y Bienestar.
- Complementariamente, **REBI** procurará dar acceso a su personal a cursos bonificados.
- **REBI** procurará que el personal implicado cuente con la máxima disponibilidad para atender su cometido, de modo que cuenten con el tiempo y disponibilidad necesario para su dedicación.
- Además, tendrán total acceso a las salas de reuniones y videoconferencias disponibles en sus distintas instalaciones, material de oficina, un espacio específico en el sistema de gestión interna de la empresa para publicar información y formación sobre este asunto para la plantilla etc.
- **REBI**, pondrá además a disposición los recursos necesarios para que el Dpto. Marketing y Comunicación pueda difundir, sensibilizar y colaborar en la medida propuesta.

10.SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades.

Objetivo	Llevar a cabo el seguimiento de la implantación de las medidas incluidas en el Plan y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas (medidas, plazos, recursos, modificaciones).
Miembros	<p>Dos (2) personas por parte de la empresa y otras dos (2) por parte de la representación de los trabajadores, en este caso los representantes de las dos mayoritarias organizaciones sindicales, al carecer la empresa de representación interna.</p> <p>Cualquiera de las partes podrá incluir para su asesoramiento a personas ajenas a la empresa/organización, con voz, pero sin voto, cualificadas en las materias a tratar.</p> <p>Las personas integrantes podrán ser sustituidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades. – En caso de renuncia de su pertenencia a la Comisión. – En el caso de baja cese o cambios en la empresa /organización. – En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación que impida el normal funcionamiento de la Comisión. <p>La persona que causa baja lo comunicará a la comisión de Seguimiento, siendo la parte a la que represente la legitimada para sustituirla.</p>
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> – Promover el principio de igualdad y no discriminación. – Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan (medidas, plazos, impacto, indicadores). – Evaluación de las diferentes medidas realizadas. – Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas e interpretación de contenidos a petición de cualquiera de las dos partes firmantes.

	<ul style="list-style-type: none"> – Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades. – Particularmente seguimiento de las denuncias y su gestión (incluyendo informe anual por acoso sexual y por razón de sexo. – Ser informada semestralmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección. – Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo. – Promover acciones formativas y de sensibilización como Jornadas sobre Igualdad. – Elaboración de informes anuales de seguimiento y uno intermedio y otro final de evaluación, 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. – Análisis de informes e indicadores, sugerencia de acciones y mejoras, participación en la elaboración de actividades formativas o documentos.
<p style="text-align: center;">Reuniones, periodicidad y convocatoria</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Se mantendrán como mínimo dos reuniones anuales que se programarán en los meses de junio y diciembre. – Las reuniones serán convocadas por la empresa con al menos un mes de antelación, previo acuerdo de las partes sobre las fechas y se realizarán de forma telemática. – Para la válida constitución de la Comisión a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia de la mitad al menos de la representación de cada parte. – La empresa remitirá con al menos 15 días laborable de antelación la información necesaria para tratar los temas propuestos en la misma. <p>Se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito, por cualquiera de estos motivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta. – Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en Materia de igualdad de Oportunidades. – Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades. – Otras que la comisión pudiera tener en consideración. <p>Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.</p>
<p style="text-align: center;">Actas</p>	<p>Se asigna la responsabilidad de la elaboración de las actas a la empresa, que incluirá en la misma los temas tratados y las conclusiones y/o acciones derivadas.</p>
<p style="text-align: center;">Acuerdos</p>	<p>Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.</p>
<p style="text-align: center;">Confidencialidad</p>	<p>Todas las personas componentes de la Comisión deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada y que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado y no esté recogida en el acta.</p>
<p style="text-align: center;">Medios</p>	<p>Para el cumplimiento de las funciones de la Comisión, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Lugar adecuado para celebrar las reuniones (telemático).

	<ul style="list-style-type: none"> – Material preciso para ellas. – Aportar información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento con la periodicidad correspondiente. <p>Serán a cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, mantenimiento y alojamiento de las personas miembros de la Comisión y de las personas asesoras de la RLT.</p> <p>Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de esta, que serán como máximo iguales a las de reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de las personas trabajadoras.</p>
Resolución de conflictos	<p>Para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, en los que no sea posible alcanzar una solución la comisión de seguimiento, las partes se adhieren y someten al VI ASAC remitiéndose a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).</p>

11.MODIFICACIÓN Y/O ACTUALIZACIÓN DEL PLAN

El Plan de Igualdad de Oportunidades deberá revisarse cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cada año en la Revisión anual por Dirección de acuerdo con IT-SG-04 Revisión del sistema de gestión.
- 6 meses antes de la finalización de su vigencia, con la finalidad de negociar con las partes un nuevo plan.
- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- Cuando se detecte falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios (nuevos o ya vigentes) o su insuficiencia como resultado de actuaciones 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 se determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Será en las reuniones de seguimiento del Plan donde la Comisión valorará la necesidad de modificación del dicho plan. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad de Oportunidades en la medida necesaria.

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 de Oportunidades 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.

Para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad de Oportunidades en los que no sea posible alcanzar una solución en el seno de la comisión de seguimiento, las partes han acordado y acuerdan su adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC) y su adhesión total e incondicionada al Acuerdo Inter confederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC) sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Sin perjuicio de que las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad de Oportunidades, las partes se adhieren y someten a los mismos.