

# PLAN IGUALDAD



José Salcedo Soria SL

2022-2026

# NUESTRO COMPROMISO

JOSE SALCEDO SORIA, S.L. evidencia el compromiso adquirido por la empresa para avanzar en el desarrollo e integración de la Igualdad de Género, estableciendo y desarrollando medidas para conseguirla, de acuerdo con lo establecido en la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como en el RD 901/2020 Y RD 902/2020.

La Igualdad, mediante este compromiso, pasará a conformar un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos, eliminando discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo, y avanzando en un proceso continuo de mejora.

El ámbito de aplicación de este plan de igualdad aplica al centro de San Adrian (NAVARRA) y a la totalidad de su plantilla.

El presente plan como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de 4 años.

# ÁREAS DE ACTUACIÓN



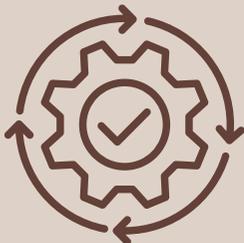
POLÍTICA EMPRESARIAL Y  
CULTURA ORGANIZACIONAL



COMUNICACIÓN INTERNA Y  
PARTICIPACIÓN



GESTIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS



GESTIÓN DE PROCESOS



# OBJETIVOS GENERALES

EL PLAN DE IGUALDAD  
PERSIGUE

## 20 OBJETIVOS GENERALES

Los cuales se traducen en  
objetivos con medidas  
específicas de actuación.



# POLÍTICA EMPRESARIAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

## Área 1

<b>OBJETIVO</b>	<b>INCLUSIÓN DE IGUALDAD EN LAS ESTRATEGIAS GENERALES DE LA EMPRESA</b>
<b>ACCIONES</b>	Inclusión igualdad entre hombres y mujeres como un objetivo explícito en los documentos de empresa.
	Incorporación de la perspectiva de género en las acciones RSE
<b>OBJETIVO</b>	<b>CREAR CULTURA EMPRESARIAL IGUALITARIA</b>
<b>ACCIONES</b>	Inculcar en los valores de empresa el compromiso con la igualdad en todas las áreas y niveles.
	Formación en género al personal directivo
	Integración del principio de igualdad como criterio de control de calidad.

# Área 2 COMUNICACIÓN INTERNA Y PARTICIPACIÓN

<b>OBJETIVO</b>	<b>FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD A TODA LA PLANTILLA</b>
<b>ACCIONES</b>	Incluir acciones de sensibilización específica en materia en el plan de formación de la plantilla.
	Incluir apartado de igualdad de género en el manual de acogida para nuevas incorporaciones.
	Informar a la plantilla sobre la actualización del Plan de Igualdad
<b>OBJETIVO</b>	<b>UTILIZACIÓN LENGUAJE/IMÁGENES NO SEXISTAS EN CUALQUIER SOPORTE GRÁFICO O ESCRITO</b>
<b>ACCIONES</b>	Revisar y corregir el lenguaje e imágenes en todas las comunicaciones internas.

# COMUNICACIÓN INTERNA Y PARTICIPACIÓN **Área 2**

<b>OBJETIVO</b>	<b>FOMENTAR UNA CULTURA PARTICIPATIVA ENTRE LA PLANTILLA MEJORANDO LA PARTICIPACIÓN CON LA EMPRESA</b>
<b>ACCIONES</b>	Garantizar un canal específico para aportaciones/sugerencias en materia de igualdad. Establecer canales para la medición de la satisfacción del personal y clima laboral
<b>OBJETIVO</b>	<b>SEGUIMIENTO PERIÓDICO A LA OPINIÓN DEL PERSONAL EN MATERIA DE IGUALDAD</b>
<b>ACCIONES</b>	Incluir cuestiones en concepto de igualdad y conciliación en posibles encuestas de clima laboral. Establecer un plan de mejora a partir de los resultados que las mismas presenten.

# Área 3 **GESTIÓN RECURSOS HUMANOS**

<b>OBJETIVO</b>	<b>SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN/INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>
<b>ACCIONES</b>	Sistema de selección y promoción respetando el principio de igualdad de género.
	Ofertas de empleo anunciadas con lenguaje e imágenes no sexista.
	Asegurar la legislación vigente ante cualquier empresa subcontratada o servicio externalizado.
<b>OBJETIVO</b>	<b>EQUILIBRAR LA PARTICIPACIÓN DE AMBOS GÉNEROS EN TODOS LOS DEPARTAMENTOS Y NIVELES DE DECISIÓN</b>
<b>ACCIONES</b>	Establecer la contratación, en igualdad de condiciones, del género infrarepresentado en al 40% del colectivo que nos refiramos.

# GESTIÓN RECURSOS HUMANOS

## Área 3

	<p>Analizar la evolución de la plantilla y el grado de equilibrio como seguimiento de la implantación y desarrollo de las acciones.</p>
<b>OBJETIVO</b>	<b>FAVORECER EL ACCESO DE MUJERES Y HOMBRES A ESPECIALIDADES FORMATIVAS DE FORMA EQUILIBRADA</b>
<b>ACCIONES</b>	<p>Formar a los trabajadores en especialidades en las que se encuentren subrepresentados/as.</p> <p>Incorporar anualmente al plan de formación cursos específicos en materia de igualdad.</p>
<b>OBJETIVO</b>	<b>GARANTIZAR LA VALORACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS TRABAJADORES PARA LA PROMOCIÓN INTERNA</b>
<b>ACCIONES</b>	<p>Crear un registro que permita conocer el nivel de formación de la plantilla desagregado por género y puesto.</p>

# Área 3 **GESTIÓN RECURSOS HUMANOS**

<b>OBJETIVO</b>	<b>RETRIBUCIÓN: GARANTIZAR LA APLICACIÓN EFECTIVA DEL PRINCIPIO DE IGUAL REMUNERACIÓN POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR ENTRE GÉNEROS</b>
<b>ACCIONES</b>	Realizar un estudio de brecha de género cada 2 años.
	Corregir las diferencias salariales por género que se pudieran detectar por otras vías.
	Garantizar la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo en relación al salario.
	Revisión anual del sistema de valoración de puestos de trabajo ajustando lo máximo a la realidad de la empresa.

<b>OBJETIVO</b>	<b>RECONOCER Y DAR RESPUESTA AL PROBLEMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO SEXUAL</b>
<b>ACCIONES</b>	Revisar y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
	Revisar el sistema de seguimiento sobre los procesos iniciados, así como el nº de denuncias archivadas informando a la comisión de seguimiento.
	Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de víctimas de violencia de género.
<b>OBJETIVO</b>	<b>INTRODUCIR LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LA POLÍTICA Y HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b>
<b>ACCIONES</b>	Conservar la protección del embarazo y maternidad a través de la seguridad y salud en el trabajo.

# Área 4 SALUD LABORAL

ACCIONES	Difundir el procedimiento de actuación de la empresa en las situaciones de riesgo por embarazo.
	Incluir la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.
	Garantizar la no discriminación en casos de maternidad, paternidad o riesgo por embarazo en relación al salario.

## CONCILIACIÓN /CORRESPONSABILIDAD

## Área 5

OBJETIVO	<b>GARANTIZAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN HACIÉNDOLOS ACCESIBLES</b>
ACCIONES	Fomentar de manera divulgativa la conveniencia de la corresponsabilidad en la atención familiar y del hogar.
	Garantizar que las personas acogidas a derechos relacionados con la conciliación, no vean frenado su carrera profesional ni oportunidades de promoción

# Área 6

## REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

<b>OBJETIVO</b>	<b>INTEGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA</b>
<b>ACCIONES</b>	Alentar la equiparación del número de mujeres y hombres en los órganos de representación de la plantilla.

## GESTIÓN ADMINISTRATIVA-FINANCIERA

# Área 7

<b>OBJETIVO</b>	<b>INTEGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS-FINANCIEROS</b>
<b>ACCIONES</b>	Información y sensibilización en género al personal del departamento administrativo-financiero sobre igualdad y recursos existentes para favorecerla. Incorporación de indicadores de igualdad en las auditorías del sistema de gestión.

# Área 7

## GESTIÓN ADMINISTRATIVA-FINANCIERA

<b>OBJETIVO</b>	<b>PRESUPUESTAR Y DOTAR DE RECURSOS A TODOS LOS DEPARTAMENTOS PARA EL DESARROLLO DE LAS MEDIDAS PROPUESTAS</b>
<b>ACCIONES</b>	Reserva de porcentajes determinados del presupuesto de cada área para el trabajo específico en igualdad.

## GESTIÓN PRODUCCIÓN/ PRESTACIÓN DE SERVICIOS

# Área 8

<b>OBJETIVO</b>	<b>INTEGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS-FINANCIEROS</b>
<b>ACCIONES</b>	Eliminación de posibles sesgos de género en la organización y división sexual de los procesos de trabajo en la empresa.
	Diversificar los puestos de trabajo que desempeñan primordialmente por mujeres u hombres.

# Área 10 COMUNICACIÓN EXTERNA

<b>OBJETIVO</b>	<b>INCORPORAR LA IGUALDAD COMO CRITERIO DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO EMPRESARIAL A FUTURO</b>
<b>ACCIONES</b>	Integrar la igualdad en el proyecto de RSC y comunicar con el mismo compromiso de la empresa

## CONTRATACIÓN EXTERNA Y COMPRAS

## Área 11

<b>OBJETIVO</b>	<b>INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA SELECCIÓN Y RELACIONES CON ENTIDADES PROVEEDORAS</b>
<b>ACCIONES</b>	Comunicación a empresas y proveedoras del compromiso de la empresa con la igualdad.  Incorporación de criterios de restricción a las relaciones empresariales con sociedades o entidades discriminatorias.

# ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

AGENTES: ESTRUCTURAS DE GESTIÓN O COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La gestión del Plan de Igualdad de Género será competencia de la comisión negociadora formada para ello, este grupo está constituido por el personal de la empresa y representantes de la plantilla.

Para ello se ha creado una metodología e indicadores de seguimiento y evaluación recogidos en un cronograma interno.

Además, José Salcedo Soria SL se compromete a actualizar los datos presentados en el diagnóstico de situación de cada una de las fases analizadas. De esta manera la empresa podrá ir evaluando y ajustando dicho plan.

