

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

OBJETIVO	INCLUSIÓN DE IGUALDAD EN LAS ESTRATEGIAS GENERALES DE LA EMPRESA
ACCIONES	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
OBJETIVO	CREAR CULTURA EMPRESARIAL IGUALITARIA
ACCIONES	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

OBJETIVO	FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD A TODA LA PLANTILLA
ACCIONES	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
OBJETIVO	UTILIZACIÓN LENGUAJE/IMÁGENES NO SEXISTAS EN CUALQUIER SOPORTE GRÁFICO O ESCRITO
ACCIONES	Revisar y corregir el lenguaje e imágenes en todas las comunicaciones internas.

COMUNICACIÓN INTERNA Y PARTICIPACIÓN **Área 2**

OBJETIVO	FOMENTAR UNA CULTURA PARTICIPATIVA ENTRE LA PLANTILLA MEJORANDO LA PARTICIPACIÓN CON LA EMPRESA
ACCIONES	Garantizar un canal específico para aportaciones/sugerencias en materia de igualdad. Establecer canales para la medición de la satisfacción del personal y clima laboral
OBJETIVO	SEGUIMIENTO PERIÓDICO A LA OPINIÓN DEL PERSONAL EN MATERIA DE IGUALDAD
ACCIONES	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**

OBJETIVO	SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN/INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
ACCIONES	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.
OBJETIVO	EQUILIBRAR LA PARTICIPACIÓN DE AMBOS GÉNEROS EN TODOS LOS DEPARTAMENTOS Y NIVELES DE DECISIÓN
ACCIONES	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>
OBJETIVO	FAVORECER EL ACCESO DE MUJERES Y HOMBRES A ESPECIALIDADES FORMATIVAS DE FORMA EQUILIBRADA
ACCIONES	<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>
OBJETIVO	GARANTIZAR LA VALORACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS TRABAJADORES PARA LA PROMOCIÓN INTERNA
ACCIONES	<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**

OBJETIVO	RETRIBUCIÓN: GARANTIZAR LA APLICACIÓN EFECTIVA DEL PRINCIPIO DE IGUAL REMUNERACIÓN POR UN TRABAJO DE IGUAL VALOR ENTRE GÉNEROS
ACCIONES	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.

OBJETIVO	RECONOCER Y DAR RESPUESTA AL PROBLEMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO SEXUAL
ACCIONES	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.
OBJETIVO	INTRODUCIR LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LA POLÍTICA Y HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
ACCIONES	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	GARANTIZAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN HACIÉNDOLOS ACCESIBLES
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

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

GESTIÓN ADMINISTRATIVA-FINANCIERA

Área 7

OBJETIVO	INTEGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS-FINANCIEROS
ACCIONES	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

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

GESTIÓN PRODUCCIÓN/ PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Área 8

OBJETIVO	INTEGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS-FINANCIEROS
ACCIONES	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

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

CONTRATACIÓN EXTERNA Y COMPRAS

Área 11

OBJETIVO	INTEGRAR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA SELECCIÓN Y RELACIONES CON ENTIDADES PROVEEDORAS
ACCIONES	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.

