



I PLAN DE IGUALDAD

ERSHIP

2025-2029

Contenido

| | | |
|-----|--|----|
| 0. | DATOS DE LA EMPRESA | 3 |
| 1. | INTRODUCCIÓN | 5 |
| 2. | PRINCIPIOS..... | 7 |
| 3. | DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN | 9 |
| 4. | ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL | 11 |
| 5. | CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ENTIDAD | 12 |
| 6. | COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD..... | 14 |
| 7. | PUBLICIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD..... | 16 |
| 8. | RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD..... | 17 |
| 9. | OBJETIVOS | 29 |
| 10. | MEDIDAS DEL I PLAN DE IGUALDAD | 32 |
| | 10.1. - PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | 33 |
| | 10.2. - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | 36 |
| | 10.3. - FORMACIÓN | 37 |
| | 10.4. - PROMOCIÓN PROFESIONAL | 38 |
| | 10.5. - CONDICIONES DE TRABAJO | 41 |
| | 10.6. - EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL 41 | |
| | 10.7. - INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA..... | 44 |
| | 10.8. - RETRIBUCIONES | 44 |
| | 10.9. - PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | 45 |
| | 10.10. - SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO | 46 |
| | 10.11. - LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA..... | 49 |
| | 10.12. - VIOLENCIA DE GÉNERO..... | 52 |
| 11. | CALENDARIO DE ACTUACIONES..... | 56 |
| 12. | MEDIOS Y RECURSOS | 60 |
| 13. | SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN | 61 |
| 14. | COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO..... | 65 |
| 15. | PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD | 71 |
| 16. | RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS..... | 72 |

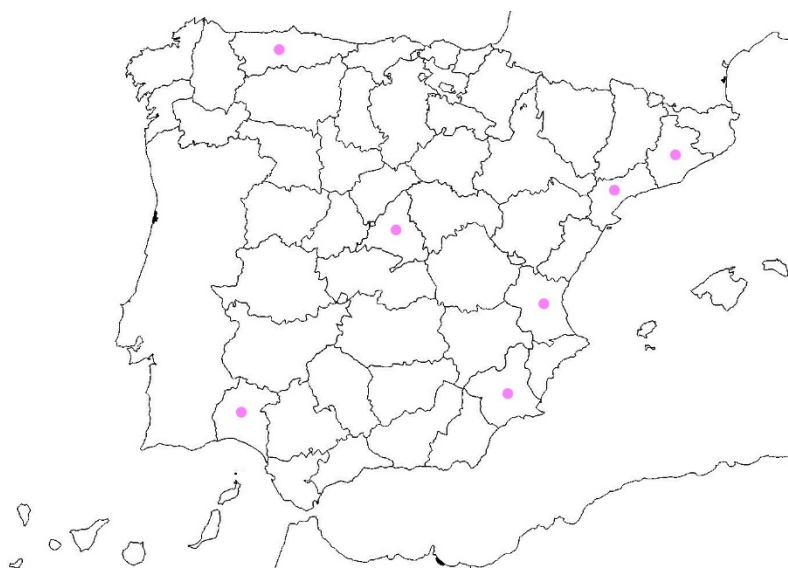
0. DATOS DE LA EMPRESA

| | |
|---|---|
| DATOS CORRESPONDIENTES AL PERIODO | 1 enero de 2023 a 31 de diciembre de 2023 |
|---|---|

| DATOS DE LA ENTIDAD | | | |
|-------------------------------------|--|---------|-------|
| Denominación social: | ERSHIP | | |
| Forma jurídica: | SAU | | |
| CIF | A08015364 | | |
| Datos de contacto | | | |
| Dirección: | Calle de Lagasca 88, Madrid | | |
| Teléfono: | 914263400 | | |
| E-mail: | rr.hh@ership.com | | |
| Página Web: | www.ERSHIP.com | | |
| Datos de la actividad | | | |
| Sector de actividad: | Actividades anexas al transporte marítimo y por vías navegables interiores de España | | |
| CNAE: | 5222 | | |
| Ámbito geográfico de actuación: | Territorio nacional | | |
| Dimensión a 31 de diciembre de 2023 | | | |
| | Mujeres | Hombres | TOTAL |
| Personas trabajadoras | 82 | 309 | 391 |
| Centros de trabajo | 8 | | |

| Representantes de las personas trabajadoras | | | | |
|---|----------|-----------|--------|----------|
| Sindicato | Centro | Categoría | Sexo | TOTAL |
| Independiente | Gijón | Delegado | Hombre | 1 |
| CCOO | Valencia | Grupo III | Hombre | 1 |
| | | | | 2 |

| PROVINCIAS CON CENTROS DE TRABAJO | | |
|-----------------------------------|---------------|------------------------|
| Álava | Gerona | Navarra |
| Albacete | Granada | Orense |
| Alicante | Guadalajara | Palencia |
| Almería | Guipúzcoa | Pontevedra |
| Asturias | Huelva | Salamanca |
| Ávila | Huesca | Santa Cruz de Tenerife |
| Badajoz | Jaén | Segovia |
| Baleares | La Coruña | Sevilla |
| Barcelona | La Rioja | Soria |
| Burgos | Las Palmas | Tarragona |
| Cáceres | León | Teruel |
| Cádiz | Lérida | Toledo |
| Cantabria | Lugo | Valencia |
| Castellón | Madrid | Valladolid |
| Ceuta | Málaga | Vizcaya |
| Ciudad Real | Melilla | Zamora |
| Córdoba | Murcia | Zaragoza |
| Cuenca | | |



1. INTRODUCCIÓN

MARCO LEGAL

Los Planes de Igualdad en las organizaciones son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de mujeres y hombres a la hora 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 I Plan de Igualdad de ERSHIP.

ÁMBITO EUROPEO

- Directiva 2002/73/CE relativa a la 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 protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en período de lactancia.

ÁMBITO ESTATAL

1. Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
2. 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.
3. 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.
4. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
5. Ley Orgánica 10/2023, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
6. Ley 15/2023, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

AGENDA 2030

El 25 de septiembre de 2015, 193 países firmaron su compromiso con los 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030.



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 2030 será el país con el que todos y todas soñamos. Por eso, la Agenda 2030 está ya en el centro de la visión de 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 I Plan de Igualdad de ERSHIP se contribuye al logro de los Objetivos ODS nº 5, 8 y 10.



2. PRINCIPIOS

El I Plan de Igualdad de ERSHIP se concibe como:

Un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la asociación 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 entidad en materia de igualdad.

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

- **Estratégico:** refuerza el enfoque en la entidad 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 entidad, 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 entidad en su diseño desde la dirección, a otras personas delegadas por esta, la representación legal de la plantilla y un porcentaje elevado del personal mediante recogida de información individual sobre su posición ante la igualdad y determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la entidad.
- **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 I Plan y la consecución de sus objetivos, tanto de la representación legal de la plantilla como de todas las personas que trabajan en la entidad.

Los principios rectores de este I Plan de Igualdad que la Dirección de ERSHIP hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda la organización son:

| | |
|--|---|
| PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES | La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. |
| PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO | La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad. |
| PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO | La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. |
| PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO SEXUAL | Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. |
| PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO | Se considera acoso por razón de sexo cualquiera comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. |
| PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS | Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. |
| PRINCIPIO TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA | El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras. |
| PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD | Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario. |

3. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Que con fecha 28 de agosto de 2024, la representación de la empresa ERSHIP SL y la representación de las personas que trabajan en la empresa arriba mentadas, acuerdan la creación de la Comisión Negociadora de Igualdad para la negociación del I Plan de Igualdad de la empresa ERSHIP en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Con carácter previo se pone de manifiesto que en las fechas:

- 25 de abril de 2024
- 19 de julio 2024

la empresa envió invitación por correo electrónico a las organizaciones sindicales más representativas y sindicatos representativos del sector al que pertenece la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora para constituir la Comisión Negociadora para la negociación del plan de igualdad de la empresa, según establece el artículo 5.3 del 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.

Tanto UGT como CCOO contestaron a la invitación, aceptando formar parte de la comisión negociadora.

Ambas partes se reconocen de mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y el Plan de Igualdad y **ACUERDAN** constituir la **Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad** y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

El I Plan de Igualdad de ERSHIP y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la entidad ha sido negociado en el seno de una Comisión Paritaria formada por 7 personas:

De una parte, como representación empresarial:

- José Luis Jiménez Santa Regina, en calidad de director de Recursos Humanos (joseluis.jimenez@ership.com)
- Tania Jiménez Pereira, en calidad de Responsable de Administración de Personal (tania.jimenez@ership.com)
- Miriam Reyes Samblas, en calidad de Técnica de selección (miriam.reyes@ership.com)
- Juan Castellano Vázquez, en calidad de Responsable de selección, (juan.castellano@ership.com)

En representación de las personas que trabajan en la empresa,

Por la RLPT

- Santiago Vázquez Sanguesa, trabajador cualificado, delegado de personal independiente del centro de Gijón (santiago.vazquez@alvargonzalez.com)
- Juan Miguel Mas Cortijo, trabajador cualificado, delegado de personal de CCOO del centro de Valencia (juanmimas@gmail.com)

Representando a los centros sin RLPT de:

- Isabel Rosique Martínez, representante del sindicato UGT (isabel.rosique@apc.es)
- Zulema Gómez García, representante del sindicato CCOO (zulema.gomez@fsc.ccoo.es)

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito personal

El ámbito de aplicación del presente I Plan de Igualdad se circunscribe a la totalidad de las personas trabajadoras de las empresas del grupo, mujeres y hombres de cualquier nivel jerárquico, grupo profesional, categoría y/o puesto de trabajo.

Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el I Plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

Si durante el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad se incorpora a las entidades personal cedido por empresas de trabajo temporal, o se producen incorporaciones por subrogación, las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los períodos de prestación de servicios.

Ámbito territorial

El ámbito territorial es nacional, ya que existen varios centros repartidos por la península.

Ámbito temporal

La vigencia del I Plan de Igualdad será de 4 años, desde el 24 de enero de 2025 hasta el 23 de enero de 2029. Seis meses antes de finalizar la vigencia del Plan, se convocará a la Comisión Negociadora que dará inicio a las negociaciones de un nuevo Plan de igualdad.

5. CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ENTIDAD

La empresa

Constituida en 1989 por fusión de dos empresas con antigua tradición marítima.

Como empresa independiente, concentra sus gestiones naviera y portuaria en la explotación de sus barcos e instalaciones portuarias, principalmente en el transporte, almacenaje y manipulación de graneles sólidos.

ERSHIP cuenta con la confianza de acreditada clientela así como con personal experimentado, tanto de mar como de tierra, en sus diversas funciones profesionales.

Profesionalidad y experiencia, garantía de éxito

Presentes en más de 40 puertos, y con perspectiva de seguir creciendo, alrededor de la Península Ibérica y el continente Americano.

Lleva prestando un servicio eficiente y eficaz durante más de cien años. La flota del Grupo ERSHIP está constituida por buques Tankers y Bulkcarriers.

Dispone de un equipo de brokers con un gran conocimiento del mercado.

Equipo especializado 24 horas al día 365 días del año.

Realización de seguimiento y control de todas las fases del transporte multimodal.

Cuenta con establecimientos aduaneros autorizados como ADTs y Depósitos.

Servicios

ERSHIP ofrece una gran variedad de servicios:

- Operadoras/es portuarios.

Gestión de todo el proceso de carga y descarga , almacenamiento, consignaciones y aduanas.

- Armadores y navieros gestores

Cumpliendo con las reglamentaciones europeas e internacionales, tanto en prevención de la contaminación, como en formación y condiciones de trabajo.

- Brokers de fletamentos

Ofrece condiciones competitivas para los diferentes tipos de carga.

- Consignaciones

Servicio de representación en los puertos, agilizando los tiempos de escala y reduciendo los costes.

- Forwarding

Asesoramiento sobre las opciones disponibles para la exportación e importación.

- Agentes de aduanas

Asesoramiento para operaciones de comercio exterior.

Compromiso con la calidad

Intertek Ibérica certifica que la organización ERSHIP ha sido evaluada conforme al Reglamento Particular de Calidad de Servicios de puerto del Estado, así como los requisitos del: referencial de calidad del servicio para el tráfico de cargas sólidas y líquidas a granel.

6. COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

Con la entrada en vigor de los RD 901/2020 y 902/2020 de 13 de octubre, sobre planes de igualdad y su registro y sobre transparencia retributiva, ERSHIP ha iniciado un proceso de negociación para la elaboración un plan de igualdad adaptado a la normativa vigente.

Para ello, el 12 de abril de 2024, la empresa ha formalizado el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con el objeto de adaptar su política de igualdad a la normativa.



COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

D. Jorge Alvargonzalez Pascual en calidad de Director General de Ership S.A.U.

DECLARA su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la corresponsabilidad, la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo por esta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se difundirá una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la elaboración e implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento y evaluación, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.



Se asumirán los requerimientos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

El Real Decreto 901/2020 sobre planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/20 sobre igualdad salarial serán el marco normativo de referencia en todas las fases de desarrollo del proceso para la implantación del plan de igualdad.

Y para los efectos que resulte oportuno lo firma en Madrid, a 12 de abril del 2024.

D. Jorge Alvargonzález Pascual
Director General

7. PUBLICIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente I Plan de Igualdad estará a disposición de la plantilla de la empresa. Se potenciará la difusión a través de los canales internos de comunicación de la empresa (intranet, tablón de anuncios, etc.)

8. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

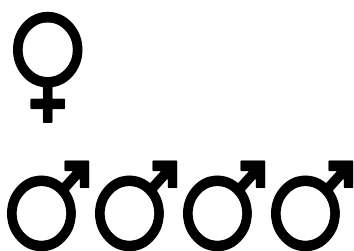
Los datos cuantitativos sobre plantilla y actividad de la función de gestión de personal recogidos en este informe se refieren a plantilla activa en 2023 y a la actividad desarrollada en el mismo año.

El diagnóstico se ha realizado durante septiembre de 2024

Condiciones generales

El informe de diagnóstico contiene los datos estadísticos de distribución y concentración de la plantilla, así como la descripción de los procesos internos que lleva a cabo la empresa en la gestión de recursos humanos de cara a poder determinar la situación de partida de mujeres y hombres en materia de igualdad de oportunidades a la hora de acceder, permanecer y promocionar en ERSHIP.

En el periodo de un año ERSHIP ha contado con 469 personas dadas de alta como personal por cuenta ajena: 93 mujeres (20%) y 376 hombres (80%) y este es el dato que vamos a tomar como referencia para trabajar en el diagnóstico



La **brecha de género**, que se halla restando la tasa femenina menos la masculina, es de -60,34%. Cuanto más cerca de cero está la brecha, más cerca estamos de la igualdad.

Un valor negativo evidencia que la diferencia es a favor de los hombres, como es el caso y un valor positivo a favor de las mujeres.

En ERSHIP el **índice de feminización** es de 0,25 o lo que es lo mismo, nos encontramos que por cada mujer empleada en la empresa hay 4,04 hombres. El 1 indicaría equidad, valores por debajo de 1 apunta a una infrarrepresentación de las mujeres y valores por encima de 1 indican feminización.

En este caso, el porcentaje de mujeres es del 20% y el de hombres del 80%. Al estar por debajo del 40% el porcentaje de representación de mujeres en la empresa y por encima del 60% la representación de los hombres nos encontramos ante una empresa masculinizada.

El dato de 469 personas en plantilla se corresponde con todas las personas que han estado de alta en 2023 y que han tenido retribución. Este es el dato que vamos a tomar como referencia para trabajar en el diagnóstico.

PLANTILLA POR EDAD

La edad de las personas de la plantilla se concentra en los puntos medios, es decir de entre 30 a 49 años; el porcentaje mayor (19%) está en la franja de 45 a 49 años y de 40 a 44 años, el 17% de 30 a 34 y el 16% de 35 a 39 años el 14%. En el resto hay 10% o menos.

El mayor porcentaje de mujeres (19%) se encuentra en las franjas de 30 a 34 y de 45 a 49 años.

Hay que destacar también que un 1% de la plantilla tiene 65 años o más.

PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS

En cuanto al nivel de estudios, el 24% de la plantilla tiene estudios de CF Grado Superior, el 20% de Grado, el 17% Graduado Escolar, el 16% Máster y el 11% CF Grado Medio.

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO

El personal en ERSHIP, tiene una vinculación laboral de tipo indefinida en un 96% de las contrataciones, y un 4% de tipo fijo discontinuo. . Los contratos temporales son pocos (no llega al 1%). La proporción entre mujeres y hombres por tipo de contrato indefinido es igual a la distribución total (20% mujeres y 80% hombres), los contratos fijo discontinuo recaen en mayor medida en los hombres (100% hombres), y las personas con contrato temporal son mitad mujeres y mitad hombres.

PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA

La jornada completa supone hacer el 100% de las horas de trabajo según convenio.

Otro aspecto relacionado con el tipo de contrato es el tiempo de trabajo que regula, y nuevamente se refleja la apuesta por la solidez en la relación, ya que el 99% trabaja a tiempo completo y solo el 1% a tiempo parcial.

PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA

Entre los contratos indefinidos destacan los de tiempo completo ordinarios, que suponen un 85% de los existentes y que tienen el 86% de la plantilla femenina y el 85% de la plantilla masculina.

El 10% de los contratos son indefinidos a tiempo completo provenientes de la conversión de contratos temporales. Esto da idea de la política de la empresa de potenciar los contratos indefinidos. Hay una mujer con contrato indefinido a tiempo parcial.

Respecto a los contratos temporales, las 2 personas que hay corresponden a 1 mujer (75% de la jornada con un contrato eventual por circunstancias de la producción) y 1 hombre (25% de la jornada con un contrato de jubilación parcial).

Por último, los contratos fijos discontinuos suponen el 4% del total y todos son contratos a tiempo completo. No hay mujeres con contratos fijos discontinuos y suponen un 5% de la plantilla masculina.

PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA

La antigüedad aporta información muy relevante desde la perspectiva de género. La empresa lleva funcionando desde hace más de 30 años.

La antigüedad media de la plantilla es de 8,86 años; por sexo la antigüedad media de las mujeres es de 8,02 años y la de los hombres es de 9,07.

Casi un cuarto de la plantilla (21%) lleva entre 1 año a 3 años en la empresa, un 21% mujeres y un 79% hombres. En el siguiente grupo por número de personas están las que tienen menos de 1 año de antigüedad, seguido de las de 5 a 10 años. El 10% de la plantilla femenina y el 10% de la plantilla masculina llevan más de 25 años de antigüedad. Esto demuestra que la plantilla en los últimos años (sobre todo este último) ha tenido un gran crecimiento.

PLANTILLA POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación de la plantilla se realiza en 4 grupos, de la siguiente forma:

- Grupo Profesional 1.
 - Delegada/o
 - Director/a
 - Presidenta/e
 - Subdelegada/o
 - Subdirector/a
- Grupo Profesional 2.
 - Coordinador/a
- Grupo Profesional 3.
 - Técnica/o
- Grupo Profesional 4.
 - Operaria/o
 - Black Office Flota
 - Ordenanza
 - Recepción

La distribución de la plantilla por grupos profesionales es la siguiente:

En el grupo 4 de personal operativo se agrupa el 53% de la plantilla, con mayoría de hombres (91% frente al 9% de mujeres). En este grupo se concentra el 25% de la plantilla femenina y el 60% de la plantilla masculina.

En el grupo 3 de Personal técnico se concentra el 33% de la plantilla y en él, un 41% son mujeres frente a un 59% de hombres. Es de destacar que el 67% de las mujeres de la plantilla femenina está en este grupo, lo que indica que existe una segregación horizontal.

En el grupo 2 de coordinadores/as hay un 11% del total de la plantilla (14% mujeres y 86% hombres).

En el grupo 1 de personal directivo hay un 6% de mujeres y un 94% de hombres, lo que indica una segregación vertical.

PLANTILLA POR PUESTO DE TRABAJO

De los 37 puestos de trabajo que existen en la empresa, muchos de ellos están ocupados por 1 o 2 personas. El 60% de toda la plantilla se concentra en el puesto de Operario/a de Operaciones, en el que hay un 3% de mujeres y un 97% de hombres. En el puesto se concentran el 4% de la plantilla femenina y el 36% de la plantilla masculina.

El siguiente puesto por número de personas es el de Operario/a de almacén, que ocupa a un 23% de la plantilla, un 25% de mujeres y un 75% de hombres.

Con un 20% de la plantilla total está el puesto de Operario/a de mantenimiento en el que hay un 2% de mujeres y un 98% de hombres.

Hay 7 puestos ocupados al 100% por mujeres y 14 puestos ocupados solo por hombres.

La segregación ocupacional, identifica cómo ciertos puestos de trabajo son desarrollados por un sexo determinado. En ERSHIP encontramos esta diferenciación de posiciones en la empresa con puestos ocupados 100% por hombres y otros 100% por mujeres, si bien es cierto que algunas de esas posiciones son ocupadas por una persona o dos, por lo que no se pueden sacar informaciones concluyentes. Hay una diferenciación clara en los puestos de Técnico RRHH ocupado por 4 mujeres y 0 hombres y Coordinador/a Operaciones ocupados por 0 mujeres y 9 hombres.

Una vez vistas las características de la plantilla de ERSHIP durante 2023, vamos a pasar a analizar las áreas obligatorias del plan de igualdad según el RD901/2020:

Proceso de selección y contratación

ÁREAS DE VALOR

- Difusión interna y externa de las ofertas de empleo.
- Existe un área específica de Selección en la empresa.
- Existencia de un procedimiento estándar y objetivo en el proceso de selección, con el establecimiento de criterios previo al inicio del proceso.
- Se trabaja intensamente para crear una imagen de marca como lugar agradable para trabajar.
- Para la publicación externa se contemplan diferentes medios web y portales de empleo.
- Se recoge específicamente el cumplimiento de velar por la igualdad de oportunidades, la publicidad, el mérito y la capacidad.
- Implementa medidas dirigidas a atraer talento femenino en los procesos de selección.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Asegurar la estabilidad laboral en las incorporaciones.
- Procurar la paridad de género en los tribunales de selección.
- Utilización de lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo, entrevistas y evaluación de candidaturas.

Clasificación profesional

La clasificación profesional se trata en cada uno de los convenios y todos tienen grupos profesionales:

- Convenio Colectivo de sector de empresas estibadoras, consignatarias de buques y agencias de aduanas de Asturias, con 3 grupos profesionales.
- Convenio de empresas consignatarias de la provincia Barcelona, con 4 grupos profesionales.
- Convenio Colectivo del sector de empresas consignatarias, empresas estibadoras, empresas de tránsito de la provincia de Tarragona, con 7 grupos profesionales.
- Convenio colectivo de trabajo del sector de Empresas Navieras, Consignatarias de Buques y Estibadoras de Valencia, con 5 grupos profesionales.
- Y para el resto de las personas, el Estatuto de los Trabajadores.

En el grupo 4 de personal operativo se agrupa el 53% de la plantilla, con mayoría de hombres (91% frente al 9% de mujeres). En este grupo se concentra el 25% de la plantilla femenina y el 60% de la plantilla masculina.

En el grupo 3 de Personal técnico se concentra el 33% de la plantilla y en él, un 41% son mujeres frente a un 59% de hombres. Es de destacar que el 67% de las mujeres de la plantilla femenina está en este grupo, lo que indica que existe una segregación horizontal.

En el grupo 2 de coordinadores/as hay un 11% del total de la plantilla (14% mujeres y 86% hombres).

En el grupo 1 de personal directivo hay un 6% de mujeres y un 94% de hombres, lo que indica una segregación vertical.

Formación

ÁREAS DE VALOR

- Se ofrece formación en materia de igualdad obligatoria para toda la plantilla.
- Existen ayudas a la formación.
- Variedad de acciones formativas que abordan diferentes áreas de competencias y habilidades.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Ampliar la formación en materias relativas a la igualdad de género y la diversidad.
- Disponer de Plan de Formación flexible, abierto a incorporar formación que se adapte a la situación y necesidades del momento.
- Procurar plataformas de formación en abierto para toda la plantilla.
- Impartir formación específica para mujeres con alto potencial, dirigido a nuevas directivas.
- Favorecer la formación de mujeres en contenidos dirigidos a puestos en los que está infrarrepresentada.
- Realizar un estudio de necesidades directamente a la plantilla sobre intereses en formación.
- Realizar un seguimiento anual del Plan de Formación por curso, horas, modalidad y sexo.
- Elaborar un procedimiento en el que se especifiquen las condiciones de acceso a las ayudas a la formación.
- Incluir indicadores de seguimiento del plan de formación que permitan valorar si se producen desigualdades en la formación desde el punto de vista de género.
- Procurar que el Plan de Formación sea público y de acceso a toda la plantilla.

- Incluir formación en capacitación en procesos de selección y promoción desde la perspectiva de género para personal directivo y mandos intermedios.

Promoción Profesional

ÁREAS DE VALOR

- Revisar los requisitos de evaluación de personal a la hora de promocionar. El criterio es objetivo y concreto.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Promover el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad, partiendo de mismos criterios de capacidad y mérito
- No existe un plan de carrera único para todo el personal adaptado a las posibilidades de promoción de la empresa.
- Valorar programas de liderazgo para mujeres con alto potencial en la compañía.

Condiciones de trabajo

ÁREAS DE VALOR

- Existe flexibilidad en los horarios y en la jornada.
- ERSHIP tiene implantadas distintas herramientas para la organización del tiempo de trabajo.

ÁREA DE DESARROLLO

- No disponen de Protocolo para la garantía de la desconexión digital.
- No existe posibilidad de teletrabajo.

Resultados de la auditoría retributiva

La vigencia de la auditoría retributiva es de cuatro años; desde el 24 de enero de 2025 al 23 de enero de 2029.

El artículo 46.2 de la Ley orgánica 3/2007 fija el contenido material mínimo del diagnóstico previo al I Plan de Igualdad, que incluye la obligación de elaborar una auditoría retributiva entre mujeres y hombres. Esta y otras previsiones legales sobre los I Planes de igualdad han sido desarrolladas reglamentariamente por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

En particular, los artículos 7 y 8 del Real Decreto 902/2020 delimitan la obligación de elaborar una auditoría retributiva, fijando su significado y contenido.

El artículo 7 dice que La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Por su parte, el artículo 8 del RD 902/2020 especifica el contenido de la auditoría retributiva, con un diagnóstico de la situación retributiva de la empresa, para el que hay que hacer una valoración de los puestos de trabajo con un sistema analítico y estudiar la relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, y un Plan de actuación para eliminar las desigualdades.

La valoración de puestos de trabajo consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en ese momento.

Se ha realizado con el método de puntos por factor con la herramienta del Instituto de las Mujeres teniendo en cuenta 33 factores.

Los datos globales de la brecha, teniendo en cuenta las retribuciones equiparadas son las siguientes:

| | | PROMEDIO SALARIO BASE EQUIPARADO | PROMEDIO COMPL SALARIALES EQUIPARADOS | PROMEDIO RETR. EXTRASAL. EQUIPARADAS | PROMEDIO TOTAL RETRIBUCIÓN EQUIPARADA |
|--------|-----|----------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|
| BRECHA | | 18% | 32% | -133% | 21% |
| Hombre | 376 | 28.947 | 13.214 | 261 | 42.422 |
| Mujer | 93 | 23.669 | 9.037 | 608 | 33.314 |

El salario base equiparado tiene una brecha del 18%, los complementos salariales del 32%, los extrasalariales del -133% y la brecha global es del 21%.

La brecha mayor se produce en la escala 01 (30%), seguido de la escala 03 (28%), la escala 05 (13%), la escala 04 (10%) y la escala 02 (1%)

La brecha de la escala 01 se produce en mayor medida por las diferencias entre las medias de los salarios, con un peso del 95.97% sobre la brecha.

La brecha de la escala 02 es muy pequeña; la brecha positiva de los salarios se compensa con la brecha negativa de los complementos salariales.

La brecha de la escala 03 se debe en un 82.39% a la diferencia de los salarios y en un 19% a la retribución variable

La brecha de la escala 04, de un 10%, se debe en un 98.45% a las diferencias de los salarios y en un 27.15% al plus variable.

En la escala 05 hay una brecha del 13% que se debe al Plus de actividad variable, al plus normal y al complemento voluntario AC.

El 23% de los hombres de la plantilla masculina y el 35% de las mujeres de la plantilla femenina se encuentran en el rango bajo de retribuciones, mientras que el 26% de los hombres y el 20% de las mujeres se encuentran en el rango alto.

Esto supone que las retribuciones están sesgadas por sexo (12 puntos porcentuales más de mujeres que de hombres en salarios bajos y 6 puntos porcentuales menos de mujeres que de hombres en salarios altos).

Por su parte, en la franja media se encuentra el 51% de la plantilla masculina frente al 44% de la plantilla de mujeres, porcentajes con diferencia de 7 puntos. Por tanto, las diferencias mayores están en el extremo inferior.

En resumen, en ERSHIP existe una brecha retributiva en términos generales del 21%, que se debe sin duda a la baja participación de mujeres en los puestos de dirección. En las escalas 01, 02 y 03 donde las retribuciones son mayores, hay menor cantidad de mujeres y esto hace que en el rango alto de retribución las brechas sean altas, mientras que en el resto de rangos las brechas son más pequeñas:

ÁREA DE DESARROLLO

- Establecimiento de la política retributiva de la empresa y de la estructura salarial, incluyendo la definición y las condiciones de todos los elementos, pluses o complementos del sector o de la empresa.
- Revisión de la clasificación profesional y la valoración de puestos de trabajo para comprobar que garantiza la no discriminación por género, definiendo cuándo, cómo y por qué se recurrirá a la movilidad funcional, haciendo así transparente el método para cubrir puestos vacantes y evitar la infrarrepresentación femenina existente en puestos de mayor valor.

Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

Aunque existen 38 mujeres y 155 hombres con hijos o hijas, solo hay 7 personas que tienen reducción de jornada; 6 por guarda legal de menores; 5 mujeres y 1 hombre y 1 por Excedencia; 1 mujer.

ÁREAS DE VALOR

- Se difunde a toda la plantilla las medidas disponibles para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Realizar una encuesta anónima a la plantilla para conocer sus necesidades de conciliación.
- Elaborar anualmente un registro desagregado por sexo de todas las personas que hacen uso de las diferentes medidas de conciliación para su posterior análisis con perspectiva de género.
- Incluir en la página web un documento sobre Conciliación
- Facilitar información sobre la corresponsabilidad en el cuidado de menores y personas dependientes.

Infrarrepresentación femenina

La proporción de mujeres y hombres de ERSHIP es la siguiente: 20% de mujeres y 80% de hombres. Por lo tanto, ERSHIP es una empresa en la que existe infrarrepresentación femenina, pero es un reflejo de los que ocurre en las empresas del sector.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Reforzar el compromiso con la igualdad de la empresa.
- Incorporar mujeres en la compañía en general y en las áreas en la que está infrarrepresentada en particular.
- Difundir el compromiso de la empresa con la contratación de mujeres.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

No se conocen casos de acoso sexual y/o por razón de sexo dentro en la empresa en 2023.

En ERSHIP no existe un Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo específico.

ÁREAS DE VALOR

- Existe un Código Ético.
- Existencia de canal específico de denuncias.
- Ofrece a la plantilla formación en buen trato e identificación de conductas susceptibles de acoso sexual o por razón de sexo.

ÁREAS DE DESARROLLO

- No existe un procedimiento para la actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.
- Disponer de libre acceso por parte de la plantilla al protocolo.
- Informar a las nuevas incorporaciones de la existencia del protocolo de acoso y del canal existente para atender cuestiones relacionadas con acoso sexual y por razón de sexo.
- Difundir periódicamente el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Formar a la plantilla y a mandos intermedio en la detección y actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Incorporar medidas de prevención del acoso sexual y por razón de sexo (códigos de buenas prácticas, formación, campañas de sensibilización, ...)
- Crear figuras de referencia para atender situaciones de acoso sexual o por razón de sexo por centro de trabajo.

Salud laboral desde perspectiva de género

La empresa realiza anualmente una valoración de riesgos psicosociales. No se contemplan actividades relacionadas con el bienestar general o la salud asociada al sexo.

ÁREAS DE VALOR

- Están implantados protocolos y medidas relacionadas con los cuidados de salud en el trabajo.
- Se aborda la salud de forma completa como elemento de bienestar en el trabajo.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Realizar campañas de autocuidado y promoción de la salud, contemplando las diferencias por sexo.
- Crear un procedimiento para mujeres embarazadas

Lenguaje y comunicación no sexista

ERSHIP se cuida de no utilizar lenguaje, imágenes y contenidos sexista, sobre todo en los procesos de selección. Si bien alguna documentación analizada debería ser revisada, como por ejemplo la página web en la que se habla de empleados, trabajadores, usuarios..., en masculino genérico.

ÁREAS DE VALOR

- Existe una multiplicidad de canales y medios para difundir y comunicar y se utilizan.
- Se potencia la igualdad como nuevo valor de la comunicación interna y externa.
- Se visibiliza el compromiso de la empresa con la igualdad.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Aumentar la realización de campañas de sensibilización en materia de igualdad.
- Abrir un canal específico sobre actualidad en materia de igualdad.
- Realizar una campaña de comunicación del Plan de Igualdad interna y externamente.
- Realizar campañas anuales de igualdad en fechas relevantes (22 de febrero, 8 de marzo, 25 de noviembre, ...)
- Procurar el uso del lenguaje de forma inclusiva, evitando y eliminando el masculino como genérico.
- Informar periódicamente a la plantilla del desarrollo del Plan de igualdad.

Violencia de género

En la empresa no ha habido ningún caso de violencia de género conocido.

ÁREAS DE DESARROLLO

- Conmemorar con una campaña/concierto de sensibilización el "Día Internacional de la eliminación de la Violencia contra la Mujer", todos los 25 de noviembre.
- Sensibilizar al personal en la prevención y actuación contra la violencia de género.
- Colaborar en la inserción laboral de mujeres que han sufrido violencia de género, brindándoles una opción de cambio en sus vidas mediante su contratación.
- Difundir y visibilizar en los centros de trabajo información sobre la violencia contra las mujeres
- Dar a conocer los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género
- Realización de un procedimiento o protocolo de actuación interno a poner en marcha cuando se tenga sospecha o conocimiento de que una de las trabajadoras de la empresa está sufriendo violencia de género

9. OBJETIVOS

A continuación, se recogen los objetivos generales y específicos del presente Plan de Igualdad:

- **GENERALES**

- Favorecer una cultura corporativa igualitaria que impregne todos los ámbitos de la empresa, garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
- Asegurar el acceso al empleo en igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.
- Facilitar la promoción de la mujer a todas las categorías y departamentos de la empresa.
- Formar y sensibilizar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el acceso a la formación.
- Garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.
- Facilitar la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar.
- Asegurar la utilización de un lenguaje no discriminatorio e inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.
- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa y asegurar un cauce para el tratamiento de denuncias y reclamaciones por acoso sexual y por razón de sexo.
- Asegurar las condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género.
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

- **ESPECÍFICOS**

- Garantizar información y formación interna y externamente inclusiva.
- Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación que cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Incluir la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la entidad.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres

- y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.
- Implementar condiciones de trabajo que faciliten el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad.
 - Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la entidad.
 - Concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.
 - Favorecer la incorporación de mujeres a la entidad en los puestos en los que está subrepresentada, evitando tanto la segregación horizontal como la vertical.
 - Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.
 - Aumentar el número de mujeres en posiciones de responsabilidad.
 - Ampliar el número de medidas para favorecer la conciliación de la vida personal familiar y laboral.
 - Aumentar el número de acciones formativas sobre contenidos de igualdad.

A su vez, los objetivos pueden igualmente clasificarse en cualitativos y cuantitativos:

- **CUALITATIVOS**

- Establecer una política transversal de igualdad.
- Garantizar información y formación interna y externamente inclusiva.
- Mejorar el sistema de gestión interno de la organización para la obtención de información sobre la variable "sexo".
- Implantar un sistema objetivo de selección de personal y contratación que cumpla el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Incluir la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la entidad.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción y ascensos objetivo y público.
- Implementar condiciones de trabajo que faciliten el acceso al empleo de mujeres y hombres en igualdad.

- Promover la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres en la entidad.
 - Concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.
 - Favorecer la incorporación de mujeres a la entidad en los puestos en los que está subrepresentada, evitando tanto la segregación horizontal como la vertical.
 - Promover una comunicación interna y externa acorde con el compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades.
- **CUANTITATIVOS**
 - Aumentar el número de mujeres en posiciones de responsabilidad.
 - Ampliar el número de medidas para favorecer la conciliación de la vida personal familiar y laboral.
 - Aumentar el número de acciones formativas sobre contenidos de igualdad.

10.MEDIDAS DEL I PLAN DE IGUALDAD

El siguiente listado de medidas ha sido acordado en el seno de la Comisión Negociadora y trae causa de los resultados obtenidos del Diagnóstico de situación, conforme al cual la Comisión Negociadora ha diseñado y establecido las medidas evaluables concretas que deben adoptarse, y que seguidamente se exponen, junto con la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

En concreto, el establecimiento de las medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos concretos para cada una de las materias, incluyendo los indicadores para el control de las mismas, y señalando, para cada caso, la persona/s responsable/s dentro de la empresa, el plazo de ejecución establecido para el cumplimiento de la medida, su nivel de prioridad (bajo, medio, alto), y los medios y recursos que se consideran necesarios para su implementación.

Las medidas de igualdad se clasifican por área de intervención, que son las siguientes:

1. Proceso de selección y contratación
2. Formación
3. Promoción profesional
4. Clasificación profesional
5. Condiciones de trabajo
6. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina
8. Retribuciones
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
10. Salud con perspectiva de género
11. Comunicación e imagen no sexista
12. Violencia de género

Todos los indicadores que se usen estarán siempre desagregados por sexo.

10.1. - PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.: Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

| Nº | MEDIDAS | INDICADORES | RESPON SABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORI DAD |
|----|---|---|------------------|-----------------|----------------------|------------------------------|
| 1 | Aplicar un manual, o sistema específico que contemple recomendaciones para una selección no sexista que se aplique en todos los procesos en cada centro de trabajo. | Documento específico del procedimiento | RRHH | S1-2025 | Horas laborales | Alto |
| 2 | Revisar, y en su caso corregir, todos los documentos de los procedimientos de selección (ofertas de empleo, página web, denominación de puestos, en las ofertas,...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos para que sea genérico y no tenga connotaciones sexistas. | Documentos revisados desde la perspectiva de género. | RRHH | S2-2025 | Horas laborales | Medio |
| 3 | Control y compromiso respecto al uso del lenguaje no sexista en la redacción y contenidos de manuales, protocolos y procedimientos de selección, así como en la futuras ofertas de puestos: Elaborar un procedimiento para la publicación de ofertas de empleo en el que se pauten unas directrices en cuanto al uso del lenguaje, las imágenes y los requisitos que se solicitan para los puestos y, publicando en cada oferta de empleo (interna y externa), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades. | Número de ofertas publicadas con compromiso / número total de ofertas publicadas. | RRHH | S2-2025 | Horas laborales | Medio |

| | | | | | | |
|---|--|---|------|---------|-----------------|------|
| 4 | Se exigirá a las empresas de Trabajo Temporal que las contrataciones que se lleven a cabo cumplan con el mismo marco laboral en materia de igualdad que las contrataciones existentes en la Compañía y/o centros donde deben prestar el servicio para el que ha sido contratada/o. | Número de ETT que cumplen lo exigido | RRHH | S1 2025 | Horas laborales | Alta |
| 5 | Se exigirá a las Empresas de Trabajo Temporal, con las que contrate la empresa, la utilización, en los anuncios para nuestra empresa de un lenguaje no sexista; así como, cartelería o publicidad donde la imagen de la empresa sea objetiva y con una clara perspectiva de género. | Número de ETT a las que se le ha propuesto la medida Número de ETT que han aceptado Número de ETT que no han aceptado | RRHH | S1 2025 | Horas laborales | Alta |
| 6 | Como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones, se dará prioridad en el acceso al empleo al sexo menos representado en la categoría a contratar. | Número de contrataciones realizadas / Número de personas contratadas del sexo menos representado | RRHH | S1 2025 | Horas laborales | Alta |
| 7 | Se ampliarán las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir (ejemplo: Servicios Regionales de Empleo, Centros de Formación Profesional, Asociaciones de Mujeres, centros de orientación sociolaboral de los sindicatos, entre otras), al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo. y, especialmente para la cobertura de puestos masculinizados/feminizados | Nº de fuentes utilizadas | RRHH | S1 2025 | Horas laborales | Alta |

| | | | | | | |
|---|---|--|------|---------|-----------------|-------|
| 8 | Hacer un análisis y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento, de las dificultades para la cobertura de una vacante por personas de un determinado sexo | Informe de las dificultades encontradas desagregadas por sexo. | RRHH | S2 2025 | Horas laborales | Media |
| 9 | Disponer de información estadística, desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo en las delegaciones y áreas (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento. | Número de procesos de selección: Número de mujeres preseleccionadas | RRHH | S2 2025 | Horas laborales | Media |

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.: Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en la contratación, fomentando el equilibrio de mujeres y hombres, independientemente del tipo de contrato.

| Nº | MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORIDAD |
|----|--|--|--------------|--------------|-------------------|--------------------|
| 10 | Mantener/ mejorar el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres haciendo un seguimiento de la misma. | Incorporaciones por tipo de contrato y sexo. Distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo. | RRHH | S2 2025 | Horas laborales | Media |
| 11 | Se publicitarán las plazas vacantes internas que se originen con las tareas y funciones a desarrollar. Dicho anuncio se efectuará, con al menos una antelación suficiente a la fecha prevista de ocupación efectiva de los puestos ofertados. Se informará expresamente de la existencia de dichas plazas vacantes a la RLPT del centro de trabajo en cuestión, haciéndose extensiva su publicidad, al resto del personal del centro de trabajo, a través de los | Chequeo sobre una muestra de vacantes para la comprobación de su publicación. | RRHH | S1 2025 | Horas laborales | Alta |

| | | | | | | |
|----|--|--|------|---------|---|------|
| | <p>tablones de anuncios e intranet. La designación de la candidata/o que finalmente será promocionado, se realizará en base a criterios objetivos, siempre respetando la igualdad de trato entre mujeres y hombres y garantizando las mismas oportunidades de contratación.</p> | | | | | |
| 12 | <p>En el caso de que 2 o más candidaturas obtengan la misma idoneidad en el proceso de selección, se promocionará al sexo menos representado en dicha categoría. La promoción se comunicará por escrito a la persona elegida. Aquellas candidaturas no seleccionadas se les trasladará los motivos por los cuales no han sido seleccionados.</p> | <p>Número de procesos de promoción interna, donde en igualdad de condiciones, se haya promocionado al sexo menos representado.</p> | RRHH | S1 2025 | Horas laborales | Alta |
| 13 | <p>Hacer un seguimiento de la contratación a tiempo parcial y de las personas que incrementan su jornada o que pasan de tiempo parcial a tiempo completo.</p> | <p>Número de hombres y mujeres que pasan de tiempo parcial a completo / Número total de vacantes a tiempo completo.</p> | RRHH | S2 2025 | Horas laborales Equipos informáticos | Alta |

10.2. - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa, garantizando que un trabajo tendrá igual valor.

| Nº | MEDIDAS | INDICADORES | RESPON SABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORI DAD |
|----|---|----------------------------------|------------------|-----------------|----------------------------------|------------------------------|
| 14 | <p>En el tratamiento estadístico organizacional incluir la variable "sexo" en los diferentes grupos profesionales y puestos por</p> | <p>Fecha de la actualización</p> | RRHH | S1-2025 | Horas laborables de responsables | Medio |

| | | | | | | |
|--|-------|--|--|--|----------------------|--|
| | áreas | Muestra de la inclusión de la variable | | | Equipos informáticos | |
|--|-------|--|--|--|----------------------|--|

10.3. - FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.: Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la empresa, incluidos los/as trabajadores/as con reducción de jornada.

| Nº | MEDIDAS | INDICADORES | RESPON SABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORI DAD |
|----|--|--|------------------|-----------------|--|------------------------------|
| 15 | Impartir acciones de formación y sensibilización específicas para toda la plantilla con un número de horas suficiente en materia de igualdad, que incluya perspectiva de género, acoso sexual y por razón de sexo, corresponsabilidad y violencia de género; formación sobre el plan de igualdad de la empresa a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción y formación, así como a todas aquellas personas responsables de la gestión de equipos. La formación se reforzará anualmente. | Número de personas formadas en igualdad por departamento, categoría y puesto de trabajo. | RRHH | S2-2025 | Horas laborales Equipos informáticos | Bajo |
| 16 | Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual- por razón de sexo, violencia de género y seguimiento de planes. | Número de personas formadas / Número de personas que componen la Comisión | RRHH | S1-2025 | Equipos informáticos Despacho Horas laborales Aulas | Alto |
| 17 | Desarrollar acciones de formación de desarrollo profesional, para impulsar la promoción de las trabajadoras en la empresa, tanto horizontal como | Número de programas iniciados Contenido de los programas. | RRHH | S2-2025 | Horas laborales de responsables Equipos informáticos | Media |

| | | | | | | |
|----|---|--|------|---------|--|-------|
| | verticalmente. | | | | | |
| 18 | <p>Realizar acciones formativas de reciclaje profesional a los/as trabajadores/as que se incorporan a la empresa a la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento, cuidado de hijos/as y familiares a su cargo, excedencias y bajas de larga duración.</p> <p>Si durante la suspensión el empleado/a no ha podido asistir o continuar la acción formativa, se retomará en la siguiente convocatoria de manera prioritaria.</p> | <p>Número de personas reincorporadas de las suspensiones de contrato por maternidad, excedencias o bajas de larga duración que participan en las acciones formativas/ Número de personas en suspensión de contrato por maternidad, excedencias o bajas de larga duración que se reincorporan</p> | RRHH | S2-2025 | Horas laborales de responsables Equipos informáticos | Media |

10.4. - PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.: Promover el principio de igualdad de oportunidades en la contratación indefinida y en la de tiempo completo.

| Nº | MEDIDAS | INDICADORES | RESPON SABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORI DAD |
|----|--|--|------------------|-----------------|----------------------|------------------------------|
| 19 | <p>Consensuar e implantar un procedimiento con perspectiva de género, objetivo y estandarizado de promoción en la empresa para todos los puestos, que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos para toda la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos para el puesto, incorporando un mecanismo de reclamación por parte de las personas interesadas en el que</p> | <p>Número de mujeres seleccionadas / número de personas consideradas</p> | RRHH | S1-2025 | Horas laborables | Alto |

| | | | | | | |
|----|---|---|------|---------|------------------|------|
| | participe la RLPT. competencias requeridos para el puesto, incorporando un mecanismo de reclamación por parte de las personas interesadas en el que participe la RLPT. | | | | | |
| 20 | Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa o creando unos medios nuevos que lo faciliten. | Comunicado que se envía, y/o distribuye a la plantilla | RRHH | S1-2025 | Horas laborables | Alto |
| 21 | Se priorizará para que las promociones se cubran en primer lugar internamente, utilizando la convocatoria externa de no existir el perfil dentro de la empresa. | Nº de vacantes producidas / Nº de personas promocionadas y nº de personas de nueva contratación | RRHH | S1-2025 | Horas laborables | Alto |
| 22 | Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento. En el caso de que, tras el análisis de la información, por comisión de seguimiento se detecten desigualdades en la promoción, se realizara un plan que contenga medidas correctoras. | Número de mujeres promocionadas / número de personas consideradas. | RRHH | S2-2025 | Horas laborables | Alto |

| | | | | | | |
|----|---|--|------|---------|------------------|------|
| 23 | Para la cobertura de las vacantes en caso de condiciones equivalentes de idoneidad y competencias para el puesto de trabajo se priorizarán las candidaturas internas y del sexo menos representado en el Departamento a cubrir. | Nº de vacantes producidas / Nº de personas promocionadas y nº de personas de nueva contratación. Desagregado por sexo. | RRHH | S1-2025 | Horas laborables | Alto |
|----|---|--|------|---------|------------------|------|

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.2.: Promover el desarrollo profesional de las trabajadoras a aquellos grupos, categorías o puestos donde estén subrepresentadas.

| Nº | MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORIDAD |
|----|--|---|--------------|--------------|--|--------------------|
| 24 | Facilitar una participación mínima de mujeres (50%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad. | Número de promociones basada en la promoción interna. | RRHH | S1-2025 | Horas laborables Equipos informáticos | Alto |
| 25 | Facilitar y reforzar desde el departamento de RRHH que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de nacimiento, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de personas a su cargo, tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna. | Comunicar y recordar la posibilidad de actualizar el perfil curricular en RRHH. | RRHH | S1-2025 | Horas laborables Equipos informáticos | Bajo |

10.5. - CONDICIONES DE TRABAJO
OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.- Garantizar la desconexión digital y el descanso del personal

| Nº | MEDIDAS | INDICADORES | RESPON SABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORI DAD |
|----|--|---|------------------|-----------------|--|------------------------------|
| 26 | Elaborar el protocolo para la desconexión digital . | Informe elaborado Publicidad y alcance de la Política de desconexión digital | RRHH | S1-2028 | Horas laborables de responsables Equipos informáticos | Medio |

10.6. - EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
OBJETIVO ESPECÍFICO: 6.1.: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.

| Nº | MEDIDAS | INDICADORES | RESPON SABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORI DAD |
|----|--|---|------------------|-----------------|--|------------------------------|
| 27 | Difundir y actualizar puntualmente a través de la intranet y en cada centro, a través de los tablones de anuncios o los medios oportunos, los permisos y licencias que garantiza la ley 3/2007, los Convenios, el Plan de Igualdad y RDL /2019 | Número de informaciones y comunicados realizados. | RRHH | S2-2025 | Horas laborables de responsables Equipos informáticos | Medio |
| 28 | Comunicar cuando sea necesario, a través de la intranet y en cada centro, a través de los tablones de anuncios o los medios oportunos las modificaciones legislativas sobre los derechos de conciliación. | Número de informaciones realizadas. | RRHH | S2-2025 | Horas laborables de responsables Equipos informáticos | Medio |
| 29 | Facilitar los derechos de conciliación para las parejas de hecho. Informar que las parejas de hecho debidamente inscritas tienen derecho a las licencias contempladas en el Convenio Colectivo, o los acuerdos de | Información incluida en los medios de comunicación. | RRHH | S1-2025 | Horas laborables de responsables Equipos informáticos | Medio |

| | | | | | | |
|----|---|---|------|---------|---|-------|
| | centro de trabajo de aplicación y el plan de igualdad. | | | | | |
| 30 | Facilitar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales. | Informe estadístico de las personas que solicitan permisos de conciliación. | RRHH | S2-2025 | Horas laborables de responsables Equipos informáticos | Medio |
| 31 | Permisos retribuidos por el tiempo indispensable para la realización de gestiones previas a las adopciones y acogimiento: Gestión de documentación ante organismos públicos y privados (notarías). Se deberá justificar y avisar debidamente. | Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo. | RRHH | S2-2025 | Horas laborables de responsables Equipos informáticos | Medio |
| 32 | Se establece la posibilidad de una excedencia para las personas en trámites de adopción internacional con las condiciones que establecen la normas. | Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo. | RRHH | S2-2025 | Horas laborables de responsables Equipos informáticos | Medio |
| 33 | La Empresa facilitará que los/as trabajadores/as puedan solicitar un permiso retribuido para la atención a su cónyuge, pareja de hecho debidamente reconocida como tal, familiares de primer grado y hermanas/os de consanguinidad que destinará para el acompañamiento a consultas, pruebas médicas o a urgencias sin hospitalización, o para la atención de situaciones imprevistas que requieran la presencia del trabajador/a. Este permiso y el requisito de la presencia deberá estar | Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo. | RRHH | S1-2025 | Horas laborables de responsables Equipos informáticos | Medio |

| | | | | | | |
|--|--------------------------|--|--|--|--|--|
| | debidamente justificado. | | | | | |
|--|--------------------------|--|--|--|--|--|

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.2.: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

| Nº | MEDIDAS | INDICADORES | RESPON SABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORI DAD |
|----|---|---|------------------|-----------------|----------------------------------|------------------------------|
| 34 | Se intentará adaptar la jornada para quienes teniendo personas a su cargo (menores de 12 años y familiares directos dependientes) y la necesidad de atenderlas, no tengan que reducir la jornada, sino que se establezca por departamentos y zonas geográficas la adaptación de la jornada. Se valorará con la empresa dicha adaptación y se negociará para llegar a un acuerdo con el trabajador/a. | Número de veces que se ha solicitado y aplicado la adaptación para mujeres y hombres. | RRHH | S2-2025 | Horas laborables de responsables | Medio |
| 35 | Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares a su cargo, con enfermedades graves). | Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo. | RRHH | S1-2025 | Horas laborables de responsables | Medio |
| 36 | La Empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos y/o las hijas establecidos judicialmente que podrán disfrutar de los fines de semana de descanso que coincidan con el régimen de visita, al menos uno cada quincena. Ello no implicará el disfrute de más días de descanso, sino que, la empresa modificará el | Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo. | RRHH | S2-2025 | Horas laborables de responsables | Medio |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| | cuadrante del trabajador o de la trabajadora moviendo los días de descanso. | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|

10.7. - INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.-Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas

| Nº | MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORIDAD |
|----|---|--|--------------|--------------|--|--------------------|
| 37 | Revisión anual del equilibrio por sexo de la plantilla y la ocupación de mujeres y hombres en los distintos puestos y categorías profesionales | Informe anual de la distribución de la de la plantilla por puestos y categorías desagregada por sexo | RRHH | S1-2026 | Horas laborables de responsables Equipos informáticos | Media |

10.8. - RETRIBUCIONES

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en el desempeño de trabajos de igual valor

| Nº | MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORIDAD |
|----|--|--|--------------|--------------|----------------------------------|--------------------|
| 38 | Realizar un estudio salarial por puesto de trabajo, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, comparando personal con mismo convenio, categorías/ puesto, antigüedad, con desglose de retribuciones fijas y variables, de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción. | Informe de análisis de la estructura salarial. | RRHH | S1-2026 | Horas laborables de responsables | Media |

| | | | | | | |
|----|---|---|------|---------|--|-------|
| 39 | Si las conclusiones del estudio determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto y planes de acción según las posibilidades en las que se encuentre la Empresa en ese momento. | Conclusiones/Plan de acción. | RRHH | S2-2026 | Horas laborables de responsables | Media |
| 40 | Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los resultados del análisis de la equidad retributiva de mujeres y hombres así como de la valoración analítica de puestos de trabajo. | Acta de la reunión en la que se ha informado a la Comisión. | RRHH | S2-2026 | Horas laborables de responsables | Media |
| 41 | Realizar una valoración analítica, desde la perspectiva de género, de los puestos de trabajo, partiendo de la descripción de los mismos, para la aplicación del principio de igualdad, para trabajo de igual valor. | Informe de la valoración de los puestos. | RRHH | S1-2025 | Horas laborables de responsables Equipos informáticos | Bajo |

10.9. - PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.: Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

| Nº | MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORIDAD |
|----|---|--|--------------|--------------|--|--------------------|
| 42 | Adoptar un código de conducta que asegure un ambiente de respeto entre los trabajadores y trabajadoras, para prevenir el acoso por razón de sexo o acoso sexual. | Documento del código de conducta. Edición manual de buenas prácticas contra el acoso en Intranet. | RRHH | S1-2025 | Horas laborables de responsables Equipos informáticos | Media |
| 43 | Incorporar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que contemple canales específicos de denuncia y la creación de un órgano de instrucción específico ante casos de acoso sexual y/o por | Documento del protocolo. Realización del protocolo. | RRHH | S1-2025 | Horas laborables de responsables Equipos informáticos | Media |

| | | | | | | |
|----|--|---|------|---------|--|------|
| | razón de sexo. | | | | | |
| 44 | Difundir por los canales habituales de comunicación interna el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. | Medios por los que se ha difundido. | RRHH | S1-2025 | Horas laborables de responsables Equipos informáticos | Alta |
| 45 | Incluir en la formación obligatoria sobre PRL el temario sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. | Módulo elaborado e incluido. Número de actividades formativas Número de trabajadores/as que han asistido. | RRHH | S2-2025 | Horas laborables de responsables Equipos informáticos | Alto |
| 46 | Realizar acciones formativas y/o informativas dirigidas a mandos, mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos, sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo. | Número de cursos y personas formadas desagregado por provincias. | RRHH | S2-2025 | Horas laborables de responsables Equipos informáticos | Alto |
| 47 | Formar y/o sensibilizar a la representación legal de trabajadores/as en materia de acoso sexual y por razón de sexo. | Número de cursos y personas formadas desagregado por provincias. | RRHH | S1-2025 | Horas laborables de responsables Equipos informáticos | Alto |
| 48 | El departamento de RRHH presentará a la comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de acoso | Número de denuncias comunicadas Número de denuncias registradas Número de denuncias archivadas Resultados de las denuncias | RRHH | S1-2026 | Horas laborables de responsables | Bajo |

10.10. - SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral.

| Nº | MEDIDAS | INDICADORES | RESPON SABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORI DAD |
|----|---|---|------------------|-----------------|---|------------------------------|
| 49 | <p>Poner en conocimiento a la Comisión de Seguimiento la Evaluación de riesgos de los puestos de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural.</p> <p>Revisar, adecuar si fuera necesario y en su caso modificar, el procedimiento de prevención de riesgos durante el embarazo, la lactancia y parto reciente, estandarizándolo para toda la empresa.</p> | <p>Evaluación de riesgos por puesto entregada</p> <p>Documento de la revisión</p> | RRHH | S1-2025 | <p>Horas laborables de responsables</p> <p>Equipos informáticos</p> | Bajo |
| 50 | <p>Informar a la Comisión de Seguimiento de las veces que se ha adaptado el puesto a embarazadas o en periodo de lactancia natural, las condiciones (equipos, instrucciones o procedimientos) y el tiempo de trabajo (horarios, pausas...), así como número de cambios de puesto y suspensiones de contrato por riesgo.</p> | <p>Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ número de embarazadas y lactancia</p> <p>Número de veces que se ha cambiado de puesto/ número de embarazadas y lactancia</p> <p>Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ número de embarazadas o lactancia.</p> | RRHH | S1-2026 | Horas laborables de responsables | Bajo |
| 51 | <p>Difundir el protocolo de actuación de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras de la empresa.</p> | <p>Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo.</p> | RRHH | S1-2025 | Horas laborables de responsables | Bajo |

| | | | | | | |
|----|--|---|------|---------|----------------------------------|------|
| 52 | Formar y sensibilizar a todos los mandos en el procedimiento de riesgo por embarazo y lactancia natural | Número personas formadas/ Número total mandos intermedios y mandos desagregado por sexo | RRHH | S2-2025 | Horas laborables de responsables | Bajo |
| 53 | Se habilitará un espacio con mobiliario adecuado para el descanso de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia natural, en aquellos lugares donde la infraestructura lo permita y a petición de la trabajadora. | Número de centros con espacios habilitados/ Número total de centros Copia a la Comisión de Seguimiento del Plan de Prevención donde se recoja | RRHH | S2-2025 | Horas laborables de responsables | Bajo |
| 54 | Adaptar la vigilancia de la salud, mediante la puesta en práctica de un protocolo médico específico, a los casos de embarazo y lactancia. | Protocolo de vigilancia de la salud establecido. | RRHH | S2-2025 | Horas laborables de responsables | Bajo |
| 55 | Presentar a la Comisión de Seguimiento la siniestralidad y los casos de enfermedad profesional, con la información desagregada por sexo, según categoría, puesto de trabajo y departamento, incidiendo en los masculinizados/ feminizados, así como a toda documentación relacionada con la prevención de riesgos laborales. | Índices de Siniestralidad desagregados por sexo Información sobre PRL solicitada-entregada a la Comisión de Seguimiento | RRHH | S1-2026 | Horas laborables de responsables | Bajo |

| | | | | | | |
|----|---|--|------|---------|--|-------|
| 56 | En aquellos departamentos donde se utilice uniformidad, se tendrá en cuenta la vestimenta de hombres y mujeres, tanto en tallaje como la hechura de las prendas con la finalidad de que sea la adecuada para el desempeño de sus funciones. Así mismo, se deben tener prendas específicas para mujeres embarazadas o no exigir uniformidad. | Adaptación vestuario o no uniformidad (si/no) | RRHH | S1-2025 | Horas laborables de responsables Equipos informáticos | Bajo |
| 57 | Realizar las evaluaciones periódicas que determine el marco legal vigente | Evaluación realizada y medidas correctoras adoptadas. Nº centros en los que se ha realizado el estudio | RRHH | S1-2026 | Horas laborables de responsables | Medio |

10.11. - LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla y stakeholders.

| Nº | MEDIDAS | INDICADORES | RESPON SABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORI DAD |
|----|---|---|------------------|-----------------|----------------------------------|------------------------------|
| 58 | Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (comunicados en tablones, circulares, correo interno, etc.) y externas (página web, Facebook, folletos, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa. | Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos en caso de detectarse utilización sexista Número de canales revisados/ Número total de canales. | RRHH | S2-2025 | Horas laborables de responsables | Bajo |

| | | | | | | |
|----|---|---|------|---------|----------------------------------|------|
| 59 | <p>Establecer un canal de comunicación accesible a toda la plantilla para que pueda expresar sus opiniones y sugerencias acerca del Plan de Igualdad.</p> <p>Crear un buzón de ideas y sugerencias para el diseño de campañas de sensibilización en la empresa en materia de corresponsabilidad.</p> | Canales creados. | RRHH | S1-2025 | Horas laborables de responsables | Bajo |
| 60 | <p>Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página Web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.</p> <p>Formar a las personas responsables de comunicación de la empresa para reforzar los conocimientos adquiridos en materia de Igualdad.</p> | Número de personas por sexo formadas/ Número de personas implicadas = tiende a 1 | RRHH | S2-2025 | Horas laborables de responsables | Bajo |
| 61 | Asegurarse que la información sobre Igualdad llega a toda la plantilla. | Chequeo a comunicados, mensajes, etc. Número canales revisados/Número total canales. | RRHH | S1-2025 | Horas laborables de responsables | Alto |

OBJETIVO ESPECÍFICO 11.2.: Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y stakeholders

| Nº | MEDIDAS | INDICADORES | RESPON SABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORI DAD |
|----|--|---|------------------|-----------------|----------------------------------|------------------------------|
| 62 | <p>Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad con campañas internas, como frases en intranet, lemas en las máquinas de fichar o cartelería en las salas de descanso.</p> <p>Utilizar comunicación positiva.</p> <p>Incluir noticias sobre el Plan</p> | <p>Sección dedicada a la igualdad establecida en los diferentes canales de comunicación.</p> <p>Número de acciones llevadas a cabo.</p> | RRHH | S1-2025 | Horas laborables de responsables | Media |

| | | | | | | |
|----|--|---|---------------------|---------|----------------------------------|-------|
| | de Igualdad en Boletines Internos/Intranet. | | | | | |
| 63 | Utilizar, en las campañas publicitarias y página Web, los logotipos y reconocimientos que acrediten que la empresa cuenta con un plan de igualdad. | Utilización de logotipos /totalidad de campañas realizadas Número de logotipos utilizados y Número de campañas. | RRHH | S1-2025 | Horas laborables de responsables | Media |
| 64 | Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios. | Número de empresas colaboradoras informadas/ Número de empresas colaboradoras existentes = tiende a 1 | RRHH | S1-2025 | Horas laborables de responsables | Media |
| 65 | Cuando se firme el Plan de Igualdad se deberá colgar en la intranet y en la web y, posteriormente, editarlo y realizar una campaña específica de difusión del mismo, interna y externa. | Número de ejemplares editados y difundidos. | RRHH | S1-2025 | Horas laborables de responsables | Media |
| 66 | Informar periódicamente a la plantilla sobre la evolución del plan de igualdad a través de los medios de difusión que dispone la Compañía. | Número Acciones desarrolladas. Número de personas informadas. | RRHH y Comunicación | S1-2025 | Horas laborables de responsables | Media |
| 67 | Implicar a la alta dirección a comunicar las buenas prácticas en igualdad en Congresos, Eventos, Seminarios, etc. fuera de la compañía, es decir participar demostrando las buenas prácticas. | Número de comunicaciones realizadas Número de eventos en los que se ha participado. | Dirección | S1-2025 | Horas laborables de responsables | Media |
| 68 | Utilizar las redes sociales para informar del Plan de Igualdad como ejemplo de buenas prácticas, aprovechando su uso para otras comunicaciones externas en materia de igualdad y corresponsabilidad. | Número de redes sociales utilizadas (LinkedIn, Facebook, Twitter...) Número de comunicaciones realizadas a | Comunicación | S1-2025 | Horas laborables de responsables | Media |

| | | | | | | |
|----|--|-----------------------------------|--------------|---------|----------------------------------|------|
| | | través de las redes. | | | | |
| 69 | Organizar campañas de imagen, involucrando a la plantilla y a sus familias con concursos, textos, etc. a través de diferentes modalidades (redes sociales, concursos presenciales, etc.) | Número de actividades realizadas. | Comunicación | S1-2025 | Horas laborables de responsables | Bajo |

10.12. - VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.: Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.

| Nº | MEDIDAS | INDICADORES | RESPONSABLES | PLAZO MÁXIMO | MEDIOS Y RECURSOS | NIVEL DE PRIORIDAD |
|----|--|--|--------------|--------------|----------------------------------|--------------------|
| 70 | Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad. | Chequeo de la difusión (tablones, comunicados, etc.) Número de actuaciones llevadas a cabo en todos los medios habituales de difusión de la empresa | RRHH | S1-2025 | Horas laborables de responsables | Media |
| 71 | En igualdad de condiciones, se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres que hayan sido declaradas como víctimas de violencia de género. | Número de contrataciones realizadas/ Número de personas contratadas en situación de violencia de género. | RRHH | S1-2025 | Horas laborables de responsables | Media |
| 72 | Establecer un protocolo para facilitar el cambio de centro de trabajo en cuanto la trabajadora víctima de violencia de género así lo solicite. En el caso de que la trabajadora se vea obligada a | Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida. | RRHH | S1-2025 | Horas laborables de responsables | Media |

| | | | | | | |
|----|--|--|------|---------|----------------------------------|-------|
| | abandonar su puesto de trabajo el período de suspensión tendrá una duración inicial que no excederá de 12 meses, salvo que por tutela judicial se ampliara el derecho de protección el cual podría llegar a un máximo de 18 meses. | | | | | |
| 73 | Facilitar el derecho al traslado de centro o localidad a las mujeres víctimas de violencia de género a través de una gestión rápida, eficaz y sin menoscabo de los derechos de la trabajadora. Se establece un permiso retribuido de 4 días laborables por traslado. | Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida. | RRHH | S1-2025 | Horas laborables de responsables | Media |
| 74 | Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada. | Número de contactos y de colaboraciones establecidas. | RRHH | S2-2025 | Horas laborables de responsables | Media |
| 75 | Las faltas de asistencia, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determine la sentencia judicial. Sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa. | Número de mujeres a las que se les ha aplicado la medida. Número de mujeres que han consultado sobre la medida. | RRHH | S1-2025 | Horas laborables de responsables | Media |
| 76 | Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisarías, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por sentencia judicial. | Número de mujeres a las que se ha aplicado la medida Número de mujeres que han consultado sobre la medida. | RRHH | S1-2025 | Horas laborables de responsables | Media |

| | | | | | | |
|----|---|---|------|---------|--|-------|
| 77 | Aumentar la duración del traslado de centro de trabajo hasta 12 meses, con reserva de su puesto. Terminado este periodo la trabajadora podrá solicitar el regreso a su puesto o la continuidad en el nuevo. | Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida Número de mujeres que han consultado sobre la medida | RRHH | S1-2025 | Horas laborables de responsables | Media |
| 78 | Realizar una campaña especial el Día Internacional contra la Violencia de Género. El día 25 de noviembre. | Campaña realizada. | RRHH | S2-2025 | Horas laborables Equipos informáticos | Bajo |
| 79 | La mutua cubriría el seguimiento de la IT de las víctimas de violencia de género si la baja estuviera emitida por el SPS (Servicio Público Salud). La mutua, en ese caso, realizaría el seguimiento de dicha baja médica. | Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida Número de mujeres que han consultado sobre la medida | RRHH | S2-2025 | Horas laborables de responsables | Bajo |
| 80 | El departamento de RRHH presentará a la Comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de violencia de género. | Número de denuncias comunicadas Número de denuncias registradas Número de denuncias archivadas Resultados de las denuncias | RRHH | S1-2026 | Horas laborables | Bajo |

| | |
|--------------------|--|
| Seguimiento | <ol style="list-style-type: none"> 1. Se llevarán a cabo reuniones anuales de la Comisión de Seguimiento 2. Se llevará a cabo un seguimiento anual de los indicadores 3. Se analizará el grado de ejecución de las acciones en materia de comunicación implantadas 4. Se analizarán los resultados y la repercusión de las acciones bajo una perspectiva de género |
| | |

| | |
|-------------------|---|
| Evaluación | La Comisión de Seguimiento, o personas designadas al efecto, serán las encargadas de realizar la evaluación de las medidas propuestas con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan, analizar el desarrollo del proceso, valorar la adecuación de los recursos y finalmente identificar nuevas necesidades. Los resultados de la evaluación se plasmarán mediante un informe de evaluación. En el apartado <i>Sistema de Evaluación</i> de este Plan se especifica la metodología y otras características. |
|-------------------|---|

11. CALENDARIO DE ACTUACIONES

Sin perjuicio de que habrá actuaciones que se tendrán que realizar durante toda la vigencia del Plan, los periodos y/o fechas en las que cada una de las acciones o medidas arriba explicadas tendrán que estar **implantadas** por primera vez, se les hará **seguimiento** y **evaluación** es la siguiente:

| N.º Medida | 1º Semestre e 2025 | 2º Semestr e 2025 | 1º Semestr e 2026 | 2º Semestr e 2026 | 1º Semestr e 2027 | 2º Semestr e 2027 | 1º Semestr e 2028 | 2º Semestr e 2028 | 1º Semestr e 2029 |
|---------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 1 | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | | | | | |
| 5 | | | | | | | | | |
| 6 | | | | | | | | | |
| 7 | | | | | | | | | |
| 8 | | | | | | | | | |
| 9 | | | | | | | | | |
| 10 | | | | | | | | | |
| 11 | | | | | | | | | |
| 12 | | | | | | | | | |
| 13 | | | | | | | | | |
| 14 | | | | | | | | | |
| 15 | | | | | | | | | |
| 16 | | | | | | | | | |
| 17 | | | | | | | | | |
| 18 | | | | | | | | | |
| 19 | | | | | | | | | |
| 20 | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 21 | | | | | | | | | | | |
| 22 | | | | | | | | | | | |
| 23 | | | | | | | | | | | |
| 24 | | | | | | | | | | | |
| 25 | | | | | | | | | | | |
| 26 | | | | | | | | | | | |
| 27 | | | | | | | | | | | |
| 28 | | | | | | | | | | | |
| 29 | | | | | | | | | | | |
| 30 | | | | | | | | | | | |
| 31 | | | | | | | | | | | |
| 32 | | | | | | | | | | | |
| 33 | | | | | | | | | | | |
| 34 | | | | | | | | | | | |
| 35 | | | | | | | | | | | |
| 36 | | | | | | | | | | | |
| 37 | | | | | | | | | | | |
| 38 | | | | | | | | | | | |
| 39 | | | | | | | | | | | |
| 40 | | | | | | | | | | | |
| 41 | | | | | | | | | | | |
| 42 | | | | | | | | | | | |
| 43 | | | | | | | | | | | |
| 44 | | | | | | | | | | | |
| 45 | | | | | | | | | | | |
| 46 | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 47 | | | | | | | | | | | | |
| 48 | | | | | | | | | | | | |
| 49 | | | | | | | | | | | | |
| 50 | | | | | | | | | | | | |
| 51 | | | | | | | | | | | | |
| 52 | | | | | | | | | | | | |
| 53 | | | | | | | | | | | | |
| 54 | | | | | | | | | | | | |
| 55 | | | | | | | | | | | | |
| 56 | | | | | | | | | | | | |
| 57 | | | | | | | | | | | | |
| 58 | | | | | | | | | | | | |
| 59 | | | | | | | | | | | | |
| 60 | | | | | | | | | | | | |
| 61 | | | | | | | | | | | | |
| 62 | | | | | | | | | | | | |
| 63 | | | | | | | | | | | | |
| 64 | | | | | | | | | | | | |
| 65 | | | | | | | | | | | | |
| 66 | | | | | | | | | | | | |
| 67 | | | | | | | | | | | | |
| 68 | | | | | | | | | | | | |
| 69 | | | | | | | | | | | | |
| 70 | | | | | | | | | | | | |
| 71 | | | | | | | | | | | | |
| 72 | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 73 | | | | | | | | | | | | |
| 74 | | | | | | | | | | | | |
| 75 | | | | | | | | | | | | |
| 76 | | | | | | | | | | | | |
| 77 | | | | | | | | | | | | |
| 78 | | | | | | | | | | | | |
| 79 | | | | | | | | | | | | |
| 80 | | | | | | | | | | | | |

12.MEDIOS Y RECURSOS

ERSHIP se compromete a poner a disposición del I Plan de Igualdad todos los medios humanos y materiales para implementar todas las acciones previstas durante el periodo de vigencia.

De forma general se materializará de la siguiente manera:

DIRECCIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD: El I Plan de Igualdad se integra en el plan director de la organización por lo que la dirección general autorizará la disposición de medios para su desarrollo.

COORDINACIÓN: La coordinación del I Plan de Igualdad será llevada a cabo por RRHH.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO: Las personas que integran la Comisión de Seguimiento dispondrán de los espacios necesarios para diseñar medidas de igualdad y para el seguimiento y la evaluación.

PLANTILLA: Se informará a la plantilla de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenidos del I Plan de Igualdad, y podrá participar aportando información y su valoración del desarrollo.

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS: Será el departamento responsable de llevar el control de las acciones y de recopilar la información para ponerla a disposición de la Comisión de Seguimiento.

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: Recibirá información sobre el contenido del I Plan de Igualdad, ejecución de las medidas y consecución de los objetivos.

Preferentemente se utilizarán medios propios, pero se recibirá apoyo y asistencia externa para aquellas actuaciones que requiera de intervención profesional especializada en igualdad de género en el ámbito laboral.

13.SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de ERSHIP se realizará por las personas designadas la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad.

• SEGUIMIENTO

Objetivos y finalidad del seguimiento que se realice para llevar el control de actuaciones y resultados inmediatos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el I Plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el I Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

El seguimiento forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del I Plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

El seguimiento se podrá realizar mediante la ficha de seguimiento de medidas cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida:

| FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS | |
|--|---------------|
| Medida | (Especificar) |
| Persona/Departamento responsable | |
| Fecha implantación | |
| Fecha de seguimiento | |
| Cumplimentado por | |
| Indicadores de seguimiento | |
| [Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas] | |
| Indicadores de resultado | |

| Nivel de ejecución | <input type="checkbox"/> Pendiente | <input type="checkbox"/> En ejecución | <input type="checkbox"/> Finalizada |
|--|---|---------------------------------------|-------------------------------------|
| Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente | Falta de recursos humanos | | <input type="checkbox"/> |
| | Falta de recursos materiales | | <input type="checkbox"/> |
| | Falta de tiempo | | <input type="checkbox"/> |
| | Falta de participación | | <input type="checkbox"/> |
| | Descoordinación con otros departamentos | | <input type="checkbox"/> |
| | Desconocimiento del desarrollo | | <input type="checkbox"/> |
| | Otros motivos (especificar) | | <input type="checkbox"/> |
| Indicadores de proceso | | | |
| Adecuación de los recursos asignados | | | |
| Dificultades y barreras encontradas para la implantación | | | |
| Soluciones adoptadas (en su caso) | | | |
| Indicadores de impacto | | | |
| Reducción de desigualdades | | | |
| Mejoras producidas | | | |
| Propuestas de futuro | | | |
| Documentación acreditativa de la ejecución de la medida | | | |

Esta ficha se trasladará posteriormente a la Comisión de Seguimiento, que se reunirá con una periodicidad mínima de 12 meses, pudiendo convocar reuniones adicionales en cualquier otro momento.

A través de las reuniones de seguimiento anuales se analizará el grado de cumplimiento de las medidas contempladas en función del plazo establecido y mediante los indicadores de seguimiento señalados para cada una de las medidas.

- **EVALUACIÓN**

Se trata de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del I Plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el I Plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del I Plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro.

- **CALENDARIO DE REUNIONES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Anualmente se presentará a la Comisión de Seguimiento:

- I Plan de trabajo con el detalle de área de intervención, actuaciones concretas, calendario, recursos humanos, materiales e indicadores de evaluación. Este I Plan de trabajo será revisado y aprobado por la Comisión de Seguimiento.
- Informe de evaluación de las actividades realizadas durante el periodo 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 Seguimiento.

Realización de la reunión anual, con informe de actuaciones a realizar y resultados provisionales de lo ejecutado en los seis meses anteriores, para la priorización de medidas. Esta reunión anual puede coincidir con alguna de las evaluaciones o planes de trabajo programados.

Evaluación intermedia en el primer trimestre de 2027. 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 Seguimiento.

Evaluación final 6 meses antes de la finalización del periodo de vigencia del I Plan de Igualdad se realizará una evaluación final con los resultados cuantitativos y cualitativos como consecuencia de la actuación realizada durante el periodo, esta evaluación servirá de

base para el diseño del I Plan de Igualdad. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Seguimiento.

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

14. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Artículo 1.- Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

La Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de ERSHIP se constituye al amparo de lo recogido en el apartado de Seguimiento y Evaluación del acuerdo firmado el 24 de enero de 2025 con el cometido de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones y atribuciones que el Plan les encomienda que se dan por reproducidos.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye como comisión única y estará encargada de vigilar la ejecución, velar por la aplicación, cumplimiento de los contenidos y objetivos del plan, y de conocer el desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación, durante el desarrollo e implementación del Plan de Igualdad.

Artículo 2.- Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la composición que haya sido pactada en el Plan de Igualdad, quedando conformada de forma paritaria por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras, con la designación de las siguientes personas:

De una parte, como representación empresarial:

- José Luis Jiménez Santa Regina, en calidad de director de Recursos Humanos (joseluis.jimenez@ership.com)
- Tania Jiménez Pereira, en calidad de Responsable de Administración de Personal (tania.jimenez@ership.com)
- Miriam Reyes Samblas, en calidad de Técnica de selección (miriam.reyes@ership.com)
- Juan Castellano Vázquez, en calidad de Responsable de selección, (juan.castellano@ership.com)

En representación de las personas que trabajan en la empresa,

Por la RLPT

- Santiago Vázquez Sanguesa, trabajador cualificado, delegado de personal independiente del centro de Gijón (santiago.vazquez@alvargonzalez.com)
- Juan Miguel Mas Cortijo, trabajador cualificado, delegado de personal de CCOO del centro de Valencia (juanmimas@gmail.com)

Representando a los centros sin RLPT de:

- Isabel Rosique Martínez, representante del sindicato UGT (isabel.rosique@apc.es)
- Zulema Gómez García, representante del sindicato CCOO (zulema.gomez@fsc.ccoo.es)

A las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación podrán acudir además las personas asesoras necesarias que cada una de las partes consideren. Las mismas tendrán voz, pero no voto.

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad podrán ser sustituidas en caso de renuncia, ausencia, dimisión, incapacidad temporal y excedencia de duración anual o superior o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla, serán reemplazadas por la organización a la que representen.

Artículo 3.-Funciones de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento y Evaluación velará para que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación. Las funciones y atribuciones de la Comisión de Seguimiento serán las reflejadas en el Plan de Igualdad:

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la organización no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Modificar, incluir o eliminar alguna medida si se detecta la necesidad en el proceso de seguimiento.
- Realizar el seguimiento anual del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Elaborar un informe anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida según el cronograma de implementación.
- Participar activamente para velar por la puesta en marcha de las medidas, corregir en el caso de alguna incidencia y dar propuestas para solucionar cuantas cuestiones puedan solventar las dificultades que puedan surgir.

- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.
- Realizar la difusión del Plan de Igualdad y de sus avances al conjunto de la plantilla.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.

Artículo 4.- Régimen de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación

Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La Comisión acuerda reunirse:

- De manera ordinaria, una vez al año de forma anual.
- De manera extraordinaria, a petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborables desde la solicitud

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán entre otros:

- 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.
- 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 que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

La convocatoria de las reuniones deberá ser remitida por correo electrónico por la empresa con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión con indicación de los

asuntos a tratar. Se acompañará siempre de la documentación necesaria para desarrollar el trabajo y presentar, en su caso, alegaciones y propuestas.

Herramientas:

Para el sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad se dispondrá de las herramientas pactadas en el Plan de Igualdad:

- Fichas de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
- Fichas de Evaluación del Plan de Igualdad.
- Informe de seguimiento anual
- Informe de evaluación intermedio y final

La documentación se entregará con la antelación necesaria para poder analizarla, que será de aproximadamente 15 días.

Actas:

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.

El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 5 días laborales para sus aportaciones.

Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Adopción de acuerdos:

Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose, si fuera necesario, la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

Artículo 5: Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación, así como, en su caso, las personas expertas o asesoras que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión de Seguimiento y Evaluación podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 6: Recursos

Las horas de preparación y de reunión de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad, en el caso de los delegados/as, serán consideradas tiempo efectivo de trabajo, no computándose a efectos de horas sindicales.

Los gastos en los que puedan incurrir las personas que componen la Comisión de Seguimiento y Evaluación (desplazamiento, manutención, alojamiento...) para las reuniones de ésta serán a cargo de la empresa.

Para el correcto funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de Igualdad, la empresa proporcionará a las personas de la empresa, tanto de la parte empresarial como social, que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación lugar adecuado para celebrar sus reuniones, material preciso para ellas, información estadística desagregada por sexo (conforme a los indicadores de seguimiento acordados) y formación en materia de igualdad.

Artículo 7: Modificación del reglamento

El presente reglamento será adaptado y modificado a propuesta de cualquiera de las partes componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación y mediante el acuerdo de la mayoría de las personas que componen la comisión.

Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Artículo 8: Vigencia del reglamento

El presente Reglamento tendrá vigencia desde el día de su firma, 24 de enero de 2025 hasta el término de la vigencia del Plan de Igualdad (23 de enero de 2029).

Artículo 9: Solución Extrajudicial de Conflictos

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

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC). Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

15.PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de ERSHIP se revisará antes de la finalización del periodo de vigencia cuando concurren 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 I 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. La competencia de la modificación de las medidas se otorga a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del I Plan de Igualdad de ERSHIP.

16.RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

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

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC). Las partes acuerdan su adhesión total e incondicional al Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Y para los efectos que resulte oportuno lo firman a 24 de enero de 2025

Representación de la empresa

Representación de las personas trabajadoras

José Luis Jiménez Santa Regina

Santiago Vázquez Sanguesa

Tania Jiménez Pereira

Juan Miguel Mas Cortijo

Miriam Reyes Samblas

Isabel Rosique Martínez

Juan Castellano Vázquez

Zulema Gómez García