

José Manuel Vázquez Pérez

Natalia Piñeiro Sánchez

Patricia Rivera Vázquez

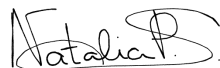
Lorena Lago Canosa

Isaura Rivera García

Estela Dans Sobrido



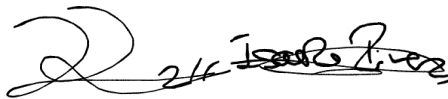
52433413Z



53166032Z



78805252F



78800265B

54131664Z



49202732M



Joalper, SL

30 años de sabor e servizo

PLAN DE IGUALDAD

JOALPER, S.L.

Asesoramiento externo especializado por



Grupo
sonor



Natalia P.

**Índice de contenidos**

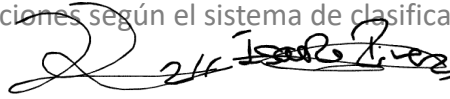
1. PRESENTACIÓN.....	5
JOALPER, S.L.....	5
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	5
3. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL.....	5
4. DURACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN.....	5
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	5
OBJETIVOS GENERALES.....	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
6. MEDIDAS DE IGUALDAD.....	6
ÁREA - Acceso al empleo: Proceso de selección y contratación.....	6
MEDIDA - Publicar en las ofertas de empleo una descripción y definición neutras de los puestos, así como, el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.....	6
MEDIDA - Formación en materia de igualdad de oportunidades y perspectiva de género al personal responsable de RRHH.....	6
ÁREA - Clasificación profesional.....	7
MEDIDA - Revisión y actualización de las fichas de descripción de puestos de trabajo.....	7
ÁREA - Infrarrepresentación femenina.....	7
MEDIDA - Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.....	7
ÁREA - Formación.....	7
MEDIDA - Comunicación clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa, garantizando así la igualdad de oportunidades en el acceso a la misma.....	8
MEDIDA - Formación específica en materia de igualdad para las personas trabajadoras con cargos de responsabilidad.....	8
MEDIDA - Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.....	8
ÁREA - Promoción profesional.....	9
MEDIDA - Publicar, a través de los medios de comunicación interna, la descripción de puestos de trabajo para facilitar la promoción interna.....	9
MEDIDA - Garantizar que todas las vacantes, independientemente del puesto y grupo profesional, se publican en los medios de comunicación internos de la empresa.....	9
MEDIDA - Acudir al personal interno para la cobertura de vacantes antes de acudir a la contratación externa.....	10
MEDIDA - Promover que el procedimiento de promoción garantice las mismas oportunidades a la plantilla, con independencia de su jornada.....	10
ÁREA - Condiciones de trabajo.....	10
MEDIDA - Buzón de sugerencias.....	11
MEDIDA - Elaboración y Difusión de un Protocolo de Desconexión Digital.....	11
ÁREA - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	11
MEDIDA - Difusión de las políticas de conciliación en la empresa.....	12
MEDIDA - Posibilitar la unión del permiso por nacimiento y cuidado de menor con el periodo de vacaciones.....	12
MEDIDA - Excedencia de hasta un mes de duración por fallecimiento de uno de los progenitores cuando los hijos/as sean menores de 18 años, con reserva de puesto de trabajo.....	12
MEDIDA - Registro de disfrute de permisos retribuidos y no retribuidos desagregado por sexo y puesto de trabajo.....	13
MEDIDA - Rotación de turnos entre el personal de la plantilla durante el periodo de adaptación escolar siempre y cuando este cambio no afecte negativamente a otra persona de la plantilla. Se	

garantizará siempre el correcto funcionamiento de la actividad productiva, comercial y las	13
posibilidades organizativas de la empresa.....	13
ÁREA - Retribuciones.....	14
MEDIDA - Descripción objetiva de los complementos salariales y criterios para su asignación.....	14
MEDIDA - Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación de la empresa.....	14
MEDIDA - Registro de horas extras y horas complementarias realizadas, desagregado por sexo.....	14
ÁREA - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	15
MEDIDA - Campañas de comunicación sobre el Protocolo de Prevención y actuación en Acoso Sexual y por razón de Sexo de la empresa.....	15
MEDIDA - Informe anual, que se presentará a la comisión de seguimiento, de casos de acoso sexual y por razón de sexo, casos notificados a la empresa, número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, denuncias archivadas, solución determinada.....	16
ÁREA - Comunicación y lenguaje no sexista.....	16
MEDIDA - Difusión del compromiso con la Igualdad de Oportunidades en la Empresa con entidades colaboradoras y proveedoras, así como clientela.....	16
MEDIDA - Publicación permanente en Intranet y tablón de anuncios, Plan de Igualdad y Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual e integridad moral en el ámbito laboral.....	17
MEDIDA - Revisión y corrección del lenguaje de la página web de la entidad.....	17
MEDIDA - Elaboración y difusión de una guía de comunicación y uso no sexista del lenguaje.....	17
ÁREA - Prevención de Violencia de Género.....	18
MEDIDA - Realizar una campaña de concienciación y denuncia de la violencia machista el día 25 de noviembre.....	18
MEDIDA - Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales o los centros de salud, según proceda. Sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la mayor brevedad posible.....	18
ÁREA - Salud laboral con perspectiva de género.....	19
MEDIDA - Procedimiento específico para la protección de la trabajadora durante el embarazo y la lactancia.....	19
7. CRONOGRAMA POR ANUALIDADES.....	20
8. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN... 22	22
Normativa de funcionamiento de la Comisión de seguimiento y evaluación:.....	22
Reuniones:.....	22
Informes:.....	23
Confidencialidad:.....	23
Sustitución de las personas:.....	23
9. EVALUACIÓN Y REVISIÓN..... 23	23
Seguimiento del Plan de Igualdad.....	24
Revisión del Plan de Igualdad.....	26
Evaluación del Plan de Igualdad.	26
10. PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE GESTIÓN DEL PLAN (MODIFICACIÓN O DISCREPANCIAS)..... 27	27
11. INFORME RESUMEN DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN..... 28	28
Proceso de selección y contratación.....	28
12. INFORME RESUMEN RESULTADOS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA..... 31	31
ANÁLISIS SALARIAL SEGÚN CATEGORÍAS PROFESIONALES CON SALARIOS EQUIPARADOS:.....	33
ANÁLISIS SALARIAL SEGÚN AGRUPACIONES DE PUESTOS DE IGUAL VALOR CON SALARIOS EQUIPARADOS:	34
Plan de acción frente a las desigualdades retributivas.....	35

MEMORIA: Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación de la Empresa.....35



Natalia P.






1. PRESENTACIÓN





JOALPER, S.L.

Constituida en 1990, JOALPER S.L., es una empresa familiar que desarrolla su actividad como franquiciada de la marca EROSKI en el sector del comercio de alimentación. Cuenta con diferentes supermercados situados en la provincia de A Coruña en los que distribuyen una gran variedad de productos entre los que se incluyen productos frescos y de consumo diario.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

NOMBRE	PUESTO	FUNCIÓN EN LA COMISIÓN
PATRICIA RIVERA VÁZQUEZ	ENCARGADA	Representante de empresa
NATALIA PIÑEIRO SÁNCHEZ	COORDINADORA	Representante de empresa
JOSÉ MANUEL VÁZQUEZ PÉREZ	ADMINISTRADOR	Representante de empresa
LORENA LAGO CANOSA	DELEGADA DE PERSONAL C.C.O.O	Representante de las personas trabajadoras
ISAURA RIVERA GARCÍA	DELEGADA DE PERSONAL C.C.O.O	Representante de las personas trabajadoras
ESTELA DANS SOBRIDO	DELEGADA DE PERESONAL FETICO	Representante de las personas trabajadoras

3. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

El plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

El ámbito territorial del plan de igualdad es Provincial, con aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la provincia de A Coruña.

4. DURACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

El Plan es un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, entendiendo que, unos objetivos podrán ser alcanzados antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar en menos los plazos expresamente marcados, puede ser distinta y progresiva y, que el carácter especial de las acciones positivas hace que las mismas solo sean de aplicación mientras subsistan cada uno de los supuestos que se pretendan corregir.

El periodo de vigencia del Plan de igualdad será del 12/2/2025 al 11/2/2029 , con fecha de entrada en vigor desde el 12/2/2025.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES

- Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Empresa.
- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Favorecer la incorporación y acceso a la empresa del sexo que se encuentre infrarrepresentado.
- Promover e incrementar la conciliación de la vida laboral y familiar del conjunto de la plantilla.
- Potenciar la incorporación de mujeres a puestos de responsabilidad.
- Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
- Velar por la salud y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras de la Empresa
- Concienciar, informar y formar a los/as trabajadores/as en materia de Igualdad de Oportunidades, Corresponsabilidad familiar y

doméstica, y prevención del acoso.

Favorecer el desarrollo de las personas dentro de la Empresa y la conciliación de la vida personal y profesional.

6. MEDIDAS DE IGUALDAD

ÁREA - Acceso al empleo: Proceso de selección y contratación.

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Publicar en las ofertas de empleo una descripción y definición neutras de los puestos, así como, el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
- Formación en materia de igualdad de oportunidades y perspectiva de género al personal responsable de RRHH.

MEDIDA - Publicar en las ofertas de empleo una descripción y definición neutras de los puestos, así como, el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.

Descripción detallada de la medida	Las ofertas de empleo se publicarán garantizando que la descripción y definición del puesto, así como, los requisitos de acceso al mismo son neutros. De igual modo, se divulgará en las ofertas de empleo, el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Incluir el principio de igualdad de trato y de oportunidades en la selección para el acceso a la empresa.
Personas destinatarias	Personas candidatas a acceder a la empresa.
Persona/s Responsable/s	Coordinación de RRHH.
Medios y recursos asociados	Plataformas de empleo. Descripción de puestos de trabajo. Compromiso de empresa con la igualdad de oportunidades. Personal de coordinación.
Indicadores de seguimiento	Canal de publicación de las ofertas. Nº de ofertas publicadas que cumplen con la medida respecto al total de ofertas publicadas. Nº de personas entrevistadas, desagregados por sexo. Nº de personas contratadas, desagregados por sexo. Informe anual de seguimiento.
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente con fecha de implantación en primera anualidad de vigencia del Plan de igualdad y mantenimiento durante todo el periodo de vigencia.

MEDIDA - Formación en materia de igualdad de oportunidades y perspectiva de género al personal responsable de RRHH.

Descripción detallada de la medida	Impartir formación en materia de igualdad de oportunidades y perspectiva de género a las personas responsables de los procesos de selección de personal, con el fin de garantizar que se realizan de una manera objetiva, sin estereotipos de género.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Incluir el principio de igualdad de trato y de oportunidades en la selección para el acceso a la empresa.
Personas destinatarias	Coordinación de RRHH.
Persona/s Responsable/s	Gerencia.
Medios y recursos asociados	Curso formativo.
Indicadores de seguimiento	Título acreditativo de la formación específica cursada con indicación de persona destinataria, contenidos, duración y fechas de realización, con indicación de género.
Temporalización /	Segundo semestre de primera anualidad de vigencia del Plan de Igualdad.







 cronograma
 implantación

ÁREA - Clasificación profesional

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Revisión y actualización de las fichas de descripción de puestos de trabajo.

MEDIDA - Revisión y actualización de las fichas de descripción de puestos de trabajo.

Descripción detallada de la medida	Revisión y actualización de las fichas de descripción de puestos de trabajo con aplicación de una perspectiva de género.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Garantizar criterios neutros en la descripción de puestos de trabajo.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras.
Persona/s Responsable/s	Coordinación de RRHH.
Medios y recursos asociados	Personal de coordinación.
Indicadores de seguimiento	Justificación documental de las modificaciones realizadas en las fichas de descripción de puestos.
Temporalización / cronograma implantación	Primer semestre de segunda anualidad de vigencia del Plan de igualdad.

ÁREA - Infrarrepresentación femenina

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

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

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

Descripción detallada de la medida	Incluir como criterio de selección la preferencia del sexo infrarrepresentado en el puesto, a igualdad de méritos y capacidades.
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
Personas destinatarias	Personas candidatas a acceder a la empresa.
Persona/s Responsable/s	Coordinación de RRHH.
Medios y recursos asociados	Portales de empleo. Ofertas de empleo de la empresa. Personal del área de Coordinación.
Indicadores de seguimiento	Número total de procesos de selección realizados. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente con fecha de implantación en segundo semestre de primera anualidad de vigencia del Plan de igualdad y mantenimiento durante todo el periodo de vigencia del plan.

ÁREA - Formación

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Comunicación clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa, garantizando así la igualdad de oportunidades en el acceso a la misma.
- Formación específica en materia de igualdad para las personas trabajadoras con cargos de responsabilidad.

Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

MEDIDA - Comunicación clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa, garantizando así la igualdad de oportunidades en el acceso a la misma.


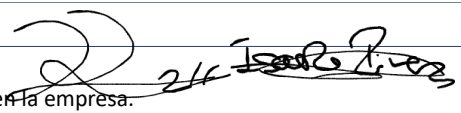
Descripción detallada de la medida	Difundir a toda la plantilla la oferta formativa disponible en la empresa para así facilitar la realización de la misma.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Dar a conocer las posibilidades de formación dentro de la empresa. Aumentar el número de personas que realizan formación en la empresa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Persona/s Responsable/s	Coordinación de RRHH.
Medios y recursos asociados	Canales de comunicación de la empresa (tablón de anuncios, Intranet) Personal de Coordinación.
Indicadores de seguimiento	Nº de comunicaciones realizadas. Contenido de las comunicaciones.
Temporalización / cronograma implantación	Segundo semestre de segunda anualidad de vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA - Formación específica en materia de igualdad para las personas trabajadoras con cargos de responsabilidad.

Descripción detallada de la medida	Formar específicamente en género e igualdad de oportunidades a las personas trabajadoras del área de Coordinación y Encargados/as.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Especialización en igualdad de oportunidades de personas trabajadoras que realizan funciones de gestión de personal y toma de decisiones.
Personas destinatarias	Personal de Coordinación y Encargados/as.
Persona/s Responsable/s	Gerencia.
Medios y recursos asociados	Personal de Coordinación. Curso formativo.
Indicadores de seguimiento	Título acreditativo de la formación específica cursada con indicación de persona destinataria, contenidos, duración y fechas de realización, con indicación de género.
Temporalización / cronograma implantación	Segundo semestre de primera anualidad de vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA - Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Descripción detallada de la medida	La Empresa se comprometerá a la realización de la formación en horario laboral y, de no ser posible por causas organizativas, aplicará descuento del tiempo invertido en la misma. Se establecerán sistemas que permitan la realización de la formación al personal que se encuentre en uso de permisos, medidas de conciliación, etc.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Facilitar la formación al conjunto del personal de la empresa promoviendo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.
Personas destinatarias	Totalidad de la plantilla.
Persona/s	Coordinación de RRHH.

Responsable/s	
Medios y recursos asociados	Cursos formativos. Coordinador/a de la formación en la empresa. 
Indicadores de seguimiento	Nº de formaciones que se llevan a cabo dentro de la jornada laboral.
Temporalización / cronograma implantación	Segundo semestre de primera anualidad de implantación del Plan de igualdad.

ÁREA - Promoción profesional

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Publicar, a través de los medios de comunicación interna, la descripción de puestos de trabajo para facilitar la promoción interna.
- Garantizar que todas las vacantes, independientemente del puesto y grupo profesional, se publican en los medios de comunicación internos de la empresa.
- Acudir al personal interno para la cobertura de vacantes antes de acudir a la contratación externa.
- Promover que el procedimiento de promoción garantice las mismas oportunidades a la plantilla, con independencia de su jornada.

MEDIDA - Publicar, a través de los medios de comunicación interna, la descripción de puestos de trabajo para facilitar la promoción interna.

Descripción detallada de la medida	Se publicará, a través de los medios de comunicación interna de la empresa (Intranet, tablón de anuncios), la descripción de puestos de trabajo con el objetivo de facilitar la promoción interna.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Fomentar el conocimiento de las funciones y requisitos de cada puesto de trabajo con el objetivo de facilitar la promoción interna.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras.
Persona/s Responsable/s	Coordinación de RRHH.
Medios y recursos asociados	Canal de comunicación interna (Intranet, tablón de anuncios). Fichas de descripción de puestos. Personal de Coordinación.
Indicadores de seguimiento	Informe de comunicación.
Temporalización / cronograma implantación	Segundo semestre de segunda anualidad de vigencia del Plan de igualdad.

MEDIDA - Garantizar que todas las vacantes, independientemente del puesto y grupo profesional, se publican en los medios de comunicación internos de la empresa.

Descripción detallada de la medida	Difusión de todas las vacantes, independiente del puesto y grupo profesional, a través de los medios de comunicación internos de la empresa (tablón de anuncios, Intranet), con el objetivo de que todo el personal tenga acceso a esta información.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Fomentar el conocimiento de las vacantes de cada puesto de trabajo con el objetivo de facilitar la promoción interna.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras.
Persona/s Responsable/s	Coordinación de RRHH.
Medios y recursos asociados	Canal de comunicación interna (Tablón de anuncios, Intranet). Oferta de vacantes.

Indicadores de seguimiento	Personal de Coordinación. Nº de vacantes comunicadas indicando puesto y grupo profesional. Nº de vacantes cubiertas con personal interno, desagregadas por sexo. Informe anual.
Temporalización / cronograma implantación	Segundo semestre de primera anualidad de vigencia del Plan de igualdad.

MEDIDA - Acudir al personal interno para la cobertura de vacantes antes de acudir a la contratación externa.

Descripción detallada de la medida	Se acudirá al personal interno para la cobertura de vacantes antes de acudir a la contratación externa, siempre que el personal reúna los criterios de idoneidad ligados al perfil del nuevo puesto.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Fomentar la promoción interna.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras.
Persona/s Responsable/s	Coordinación de RRHH.
Medios y recursos asociados	Canal de comunicación interna. Oferta de vacantes. Personal de Coordinación.
Indicadores de seguimiento	Canal de comunicación interna de vacantes. Nº de vacantes publicadas. Nº de vacantes cubiertas con personal interno desagregadas por sexo. Informe anual.
Temporalización / cronograma implantación	Segundo semestre de primera anualidad de vigencia del Plan de igualdad.

MEDIDA - Promover que el procedimiento de promoción garantice las mismas oportunidades a la plantilla, con independencia de su jornada.

Descripción detallada de la medida	Promover que el procedimiento de promoción garantice las mismas oportunidades a la plantilla, con independencia de su jornada. Se formará a las personas responsables del proceso de evaluación de los perfiles a fin de que se garantice el acceso a participar en los procesos de promoción de forma igualitaria. La persona a promocionar cumplirá con los criterios del perfil de puesto y condiciones del nuevo puesto tales como jornada, horarios, etc.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Asegurar el acceso igualitario a la promoción interna.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras.
Persona/s Responsable/s	Coordinación de RRHH.
Medios y recursos asociados	Personal de Coordinación. Curso formativo.
Indicadores de seguimiento	Nº de personas que presentaban jornada parcial o con reducción de jornada que han sido promocionadas.
Temporalización / cronograma implantación	Primer semestre de segunda anualidad de vigencia del Plan de Igualdad.

ÁREA - Condiciones de trabajo

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Buzón de sugerencias

Elaboración y difusión de un Protocolo de desconexión digital

MEDIDA - Buzón de sugerencias

Descripción detallada de la medida	Se instalará un Buzón de sugerencias con el fin de habilitar un canal de comunicación que recoja todo tipo de sugerencias y opiniones sobre el Plan de Igualdad y las condiciones laborales, así como otras propuestas de mejora.
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Potenciar los sistemas de información y comunicación entre la empresa y personal en plantilla. Garantizar la participación en la mejora de la empresa. Motivar la participación del personal habilitando vías para que el personal exprese sus opiniones y sugerencias sobre Plan de Igualdad, condiciones laborales y demás propuestas de mejora. Mejorar los canales de comunicación. Detección de áreas de mejora.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Persona/s Responsable/s	Coordinación de RRHH.
Medios y recursos asociados	Buzón de sugerencias. Personal de Coordinación.
Indicadores de seguimiento	Nº de comunicaciones realizadas a través de dicho canal.
Temporalización / cronograma implantación	Segundo semestre de primera anualidad de implantación del Plan de igualdad y mantenimiento durante toda la vigencia.

MEDIDA - Elaboración y Difusión de un Protocolo de Desconexión Digital

Descripción detallada de la medida	Desarrollo e implantación del Protocolo de desconexión digital en la empresa. Difusión y aplicación del protocolo.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Garantizar y preservar el derecho de disfrute de tiempo libre personal de las personas trabajadoras. Potenciar el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla de la empresa.
Persona/s Responsable/s	Personal de Coordinación.
Medios y recursos asociados	Canales de comunicación existentes en la Empresa (Intranet, tablón de anuncios...)
Indicadores de seguimiento	Protocolo de Desconexión Digital. Verificación de difusión del Protocolo.
Temporalización / cronograma implantación	Primer semestre de la segunda anualidad de vigencia del Plan de Igualdad.

ÁREA - Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Difusión de las políticas de conciliación en la empresa.
- Posibilitar la unión del permiso por nacimiento y cuidado de menor con el periodo de vacaciones.
- Excedencia de hasta un mes de duración por fallecimiento de uno de los progenitores cuando los/as hijos/as sean menores de 18 años, con reserva de puesto de trabajo.

Registro de disfrute de permisos retribuidos y no retribuidos desagregado por sexo y puesto de trabajo.

Rotación de turnos entre el personal de la plantilla durante el periodo de adaptación escolar siempre y cuando este cambio no afecte negativamente a otra persona de la plantilla. Se garantizará siempre el correcto funcionamiento de la actividad productiva, comercial y las posibilidades organizativas de la empresa.

MEDIDA - Difusión de las políticas de conciliación en la empresa.

Descripción detallada de la medida	Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación internos de la empresa, sobre los derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo con la legislación vigente (Estatuto, Convenios colectivos de aplicación) así como, otros beneficios que se estuviesen aplicando en la empresa.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Derechos de conciliación accesibles a toda la plantilla.
Personas destinatarias	Todo el personal de la empresa.
Persona/s Responsable/s	Coordinación de RRHH.
Medios y recursos asociados	Canales de comunicación de la empresa Personal de Coordinación de RRHH.
Indicadores de seguimiento	Informe documental de las comunicaciones realizadas.
Temporalización / cronograma implantación	Segundo semestre de primera anualidad de vigencia del Plan de igualdad.

MEDIDA - Posibilitar la unión del permiso por nacimiento y cuidado de menor con el periodo de vacaciones.

Descripción detallada de la medida	Posibilitar la unión del permiso por nacimiento y cuidado de menor con el periodo de vacaciones, aunque haya finalizado el año natural al que éstas correspondan.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Derechos de conciliación accesibles a toda la plantilla.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras.
Persona/s Responsable/s	Coordinación de RRHH.
Medios y recursos asociados	Personal de Coordinación de RRHH.
Indicadores de seguimiento	Nº de personas que se han acogido a esta medida desagregadas por sexo.
Temporalización / cronograma implantación	Primera anualidad de vigencia del Plan de igualdad.

MEDIDA - Excedencia de hasta un mes de duración por fallecimiento de uno de los progenitores cuando los hijos/as sean menores de 18 años, con reserva de puesto de trabajo.

Descripción detallada de la medida	Excedencia de hasta un mes de duración con reserva de puesto de trabajo, para la persona trabajadora con hijos/as menores de 18 años en los casos en los que se produzca el fallecimiento del otro progenitor/a.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Personas destinatarias	Todo el personal de la empresa.


Persona/s Responsable/s	Coordinación de RRHH.
Medios y recursos asociados	Personal de la empresa.
Indicadores de seguimiento	Nº de personas que se han acogido a esta medida desagregadas por sexo.
Temporalización / cronograma implantación	Primera anualidad de vigencia del Plan de igualdad.

MEDIDA - Registro de disfrute de permisos retribuidos y no retribuidos desagregado por sexo y puesto de trabajo.

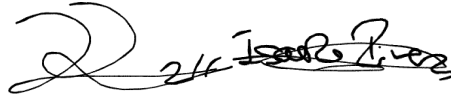
Descripción detallada de la medida	Registro de disfrute de permisos retribuidos y no retribuidos desagregado por sexo y puesto de trabajo.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras.
Persona/s Responsable/s	Coordinación de RRHH.
Medios y recursos asociados	Personal de Coordinación de RRHH. Plataforma de registro de permisos.
Indicadores de seguimiento	Informe anual.
Temporalización / cronograma implantación	Segundo semestre de segunda anualidad de vigencia del Plan de igualdad.

MEDIDA - Rotación de turnos entre el personal de la plantilla durante el periodo de adaptación escolar siempre y cuando este cambio no afecte negativamente a otra persona de la plantilla. Se garantizará siempre el correcto funcionamiento de la actividad productiva, comercial y las posibilidades organizativas de la empresa.

Descripción detallada de la medida	Durante el periodo de adaptación escolar, se facilitará la rotación de turnos entre el personal de la empresa. En ningún caso se perjudicará a otra persona trabajadora con la aplicación de esta medida, especialmente a personas en situación de reducción de jornada, condiciones establecidas en el contrato de trabajo o cualquier otra situación preestablecida. En todo caso, se asegurará el correcto funcionamiento de la actividad productiva, comercial y posibilidades organizativas de la empresa, garantizando siempre un mínimo de personal para cada turno de trabajo.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Derechos de conciliación accesibles a la plantilla.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Persona/s Responsable/s	Personal de Coordinación.
Medios y recursos asociados	Personal de Coordinación. Cuadrante de turnos de trabajo de la empresa.
Indicadores de seguimiento	Personas trabajadoras que han solicitado cambio de turno justificado, con desglose por género.
Temporalización / cronograma implantación	Segundo semestre de la primera anualidad de vigencia del plan de igualdad.




AREA - Retribuciones


Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Descripción objetiva de los complementos salariales y criterios para su asignación.
- Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación de la empresa.
- Registro de horas extras y horas complementarias realizadas, desagregado por sexo.

MEDIDA - Descripción objetiva de los complementos salariales y criterios para su asignación

Descripción detallada de la medida	Revisión y descripción objetiva de los complementos salariales y los criterios para su asignación. Con esto, se buscará agrupar complementos salariales que retribuyan circunstancias salariales similares, facilitar la justificación y naturaleza de los mismos, así como facilitar a la plantilla la interpretación de las retribuciones. También se buscará facilitar la interpretación del registro salarial, aumentando la transparencia retributiva y una actualización de los conceptos acorde a la realidad actual de la compañía.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de Igualdad retributiva en la empresa.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras.
Persona/s Responsable/s	Dirección
Medios y recursos asociados	- Personal de Coordinación - Informes/Histórico anual desagregado por sexo y categoría/grupo profesional y puesto
Indicadores de seguimiento	- Justificación documental de la modificación de la denominación de los conceptos salariales.
Temporalización / cronograma implantación	Segundo semestre de segunda anualidad de vigencia de Plan de Igualdad

MEDIDA - Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación de la empresa

Descripción detallada de la medida	Análisis y revisión de salarios, complementos, percepciones extrasalariales, desagregado por género y categoría/grupo profesional. Aplicación de medidas correctoras en el caso de existencia de diferencias salariales.
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de Igualdad retributiva en la empresa
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Persona/s Responsable/s	Personal de Coordinación
Medios y recursos asociados	- Informes/Histórico anual desagregado por sexo y categoría/grupo profesional y puesto - Programa Nómina
Indicadores de seguimiento	- Nº de revisiones realizadas - Nº de medidas correctoras llevadas a cabo tras la revisión anual de las retribuciones desagregado por sexo, categoría/grupo profesional y puesto de trabajo
Temporalización / cronograma implantación	Desde primer semestre natural desde la fecha de inicio de implantación del Plan de igualdad

MEDIDA - Registro de horas extras y horas complementarias realizadas, desagregado por sexo.

Descripción detallada de la medida	Se llevará un registro de horas extras y horas complementarias realizadas, desagregado por sexo.
Carácter prioritario	No

Objetivos que persigue	Eliminar cualquier tipo de discriminación por sexo realizando un seguimiento de la igualdad retributiva.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras.
Persona/s Responsable/s	Coordinación de RRHH.
Medios y recursos asociados	Personal de Coordinación de RRHH. Registro anual de horas extras y horas complementarias realizadas.
Indicadores de seguimiento	Registro anual de horas extras y horas complementarias realizadas desagregado por puesto y sexo.
Temporalización / cronograma implantación	Segundo semestre de primera anualidad de vigencia del Plan de igualdad y mantenimiento durante toda la vigencia.

ÁREA - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

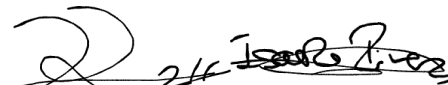
Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Campañas de comunicación sobre el Protocolo de Prevención y actuación en Acoso Sexual y por razón de Sexo de la empresa.
- Informe anual, que se presentará a la comisión de seguimiento, de casos de acoso sexual y por razón de sexo, casos notificados a la empresa, número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, denuncias archivadas, solución determinada.

MEDIDA - Campañas de comunicación sobre el Protocolo de Prevención y actuación en Acoso Sexual y por razón de Sexo de la empresa

Descripción detallada de la medida	Realización de campañas de comunicación sobre el Protocolo de Prevención y actuación en Acoso Sexual y por razón de Sexo de la empresa. Se dará a conocer, por los canales habituales de comunicación interna (tablón de anuncios, Intranet) para lograr la difusión a todas las personas integrantes de la empresa y se integrará en el plan de acogida a nuevas personas trabajadoras. En todo momento estará a disposición de las personas trabajadoras de la empresa, para su consulta o empleo.
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras gocen de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado. Prevenir las conductas que comporten acoso sexual o por razón de sexo, sensibilizando al personal para la prevención de estas situaciones.
Personas destinatarias	Todas las personas integrantes de la empresa.
Persona/s Responsable/s	Coordinación de RRHH.
Medios y recursos asociados	Personal de Coordinación de RRHH. Protocolo específico de la empresa de prevención y actuación ante acoso sexual y/o por razón de sexo. Tablón de anuncios e Intranet como medio de difusión.
Indicadores de seguimiento	Documento de protocolo con inclusión de definiciones relevantes, ejemplos de conductas, procedimientos de actuación, equipo responsable de su puesta en marcha y gestión, así como modelo de denuncia correspondiente. Medios de difusión de la campaña inicial de comunicación a la totalidad de la plantilla, fecha de realización y nº de personas destinatarias, según género. Evidencia de la puesta a disposición de las personas trabajadoras de la empresa, de forma permanente. Informe anual en el que se recoja si se ha producido alguna denuncia por parte de alguna persona integrante de la empresa, desglosado por género, así como justificación del proceso realizado y resultado del mismo.
Temporalización / cronograma implantación	Medida de carácter permanente, con campaña informativa en el primer semestre de primera anualidad de implantación del Plan y mantenimiento de la difusión durante todo el periodo de vigencia del Plan de igualdad.




MEDIDA - Informe anual, que se presentará a la comisión de seguimiento, de casos de acoso sexual y por razón de sexo, casos notificados a la empresa, número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, denuncias archivadas, solución determinada.

Descripción detallada de la medida	Realizar un informe anual, que se presentará a la comisión de seguimiento, de casos de acoso sexual y por razón de sexo, casos notificados a la empresa, número de veces que se ha constituido la Comisión Instructora, denuncias archivadas, solución determinada.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Asegurar que los trabajadores y trabajadoras gocen de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado. Prevenir las conductas que comporten acoso sexual o por razón de sexo, sensibilizando al personal para la prevención de estas situaciones.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras.
Persona/s Responsable/s	Coordinación de RRHH.
Medios y recursos asociados	Comisión Instructora. Informe anual.
Indicadores de seguimiento	Informe anual.
Temporalización / cronograma implantación	Segundo semestre de primera anualidad de vigencia del Plan de igualdad.

ÁREA – Comunicación y lenguaje no sexista

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Difusión del compromiso con la Igualdad de Oportunidades en la Empresa con entidades colaboradoras y proveedoras, así como clientela.
- Publicación permanente en Intranet y tablón de anuncios, del Plan de Igualdad y Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual e integridad moral en el ámbito laboral.
- Revisión y corrección del lenguaje de la página web de la entidad.
- Elaboración y difusión de una guía de comunicación y uso no sexista del lenguaje.

MEDIDA - Difusión del compromiso con la Igualdad de Oportunidades en la Empresa con entidades colaboradoras y proveedoras, así como clientela.

Descripción detallada de la medida	Se realizará un comunicado a las empresas colaboradoras, proveedoras, y clientes/as sobre el compromiso con la Igualdad de Oportunidades. Publicación de dicho compromiso en el Sitio Web de la Empresa.
Carácter prioritario	Si
Objetivos que persigue	Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Persona/s Responsable/s	Coordinación de RRHH.
Medios y recursos asociados	Canales de comunicación: Sitio Web, correo electrónico, tablón de anuncios, etc.
Indicadores de seguimiento	Documento Compromiso con la Igualdad de Oportunidades en la Empresa. Verificación de la comunicación. Comunicación en el Sitio Web. Nº de proveedores/as - clientela a la que se le comunicó dicho compromiso.
Temporalización /	Segundo semestre de primera anualidad de implantación del Plan de igualdad.



cronograma
implantación

MEDIDA - Publicación permanente en Intranet y tablón de anuncios, Plan de Igualdad y Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual e integridad moral en el ámbito laboral.

Descripción detallada de la medida	Publicación permanente en Intranet y tablón de anuncios, Plan de Igualdad y Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual e integridad moral en el ámbito laboral.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Asegurar la difusión a toda la plantilla del Plan de Igualdad y del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual e integridad moral en el ámbito laboral.
Personas destinatarias	Todas las personas trabajadoras.
Persona/s Responsable/s	Coordinación de RRHH.
Medios y recursos asociados	Tablón de anuncios. Canal de Intranet.
Indicadores de seguimiento	Evidencia de la puesta a disposición de las personas trabajadoras de la empresa, de forma permanente.
Temporalización / cronograma implantación	Primer semestre de primera anualidad de vigencia del Plan de igualdad.

MEDIDA - Revisión y corrección del lenguaje de la página web de la entidad

Descripción detallada de la medida	Revisión y corrección de la página web de la entidad para eliminar por completo cualquier expresión sexista.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Conseguir homogeneidad de lenguaje en todo tipo de comunicación, publicación y transmisión de información en la empresa. Favorecer la lucha contra la desigualdad entre hombres y mujeres, especialmente en lo relativo a la tradicional invisibilización y subordinación de las mujeres en el uso del lenguaje. Corregir defectos en el lenguaje utilizado en comunicaciones externas de la empresa. Favorecer la coherencia entre los compromisos con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres adquiridos por la entidad y su presentación de cara al exterior.
Personas destinatarias	La entidad
Persona/s Responsable/s	Gerencia
Medios y recursos asociados	Medios técnicos e informáticos.
Indicadores de seguimiento	Informe de actualización de la página web.
Temporalización / cronograma implantación	Segundo semestre de primera anualidad de vigencia del Plan de Igualdad.

MEDIDA - Elaboración y difusión de una guía de comunicación y uso no sexista del lenguaje

Descripción detallada de la medida	Elaboración y difusión de una guía de comunicación y uso no sexista del lenguaje.
Carácter prioritario	No



Objetivos que persigue	Elaborar y difundir un decálogo sobre el lenguaje no sexista a toda la plantilla con el fin de que se utilice el lenguaje inclusivo en toda la documentación de la organización.
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla de la empresa.
Persona/s Responsable/s	Personal de Coordinación.
Medios y recursos asociados	Personal de Coordinación. Guía de comunicación y uso no sexista del lenguaje.
Indicadores de seguimiento	Justificante de puesta a disposición de la plantilla en Intranet y tablón de anuncios.
Temporalización / cronograma implantación	Segundo semestre de la primera anualidad de vigencia del Plan de Igualdad.

ÁREA - Prevención de Violencia de Género

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Realizar una campaña de concienciación y denuncia de la violencia machista el día 25 de noviembre.
- Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales o los centros de salud, según proceda. Sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la mayor brevedad posible.

MEDIDA - Realizar una campaña de concienciación y denuncia de la violencia machista el día 25 de noviembre.

Descripción detallada de la medida	Publicaciones que den apoyo especial el día 25 de noviembre dentro de los centros de trabajo, y haciéndolas visibles a la clientela.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Sensibilización contra la violencia de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Persona/s Responsable/s	Coordinación de RRHH.
Medios y recursos asociados	Personal de Coordinación de RRHH.
Indicadores de seguimiento	Nº de publicaciones realizadas.
Temporalización / cronograma implantación	Desde el primer año de vigencia del plan. Medida permanente que perdurará los 4 años de vigencia del Plan.

MEDIDA - Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales o los centros de salud, según proceda. Sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la mayor brevedad posible.

Descripción detallada de la medida	Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales o los centros de salud, según proceda. Sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la mayor brevedad posible.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Garantizar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género.
Personas destinatarias	Trabajadoras víctimas de violencia de género.

Persona/s Responsable/s	Coordinación de RRHH.
Medios y recursos asociados	Personal de Coordinación de RRHH.
Indicadores de seguimiento	Nº de mujeres a las que se ha aplicado la medida.
Temporalización / cronograma implantación	Primera anualidad de vigencia del Plan de igualdad.

ÁREA - Salud laboral con perspectiva de género

Las medidas correspondientes al área de actuación son:

- Procedimiento específico para la protección de la trabajadora durante el embarazo y la lactancia.

MEDIDA - Procedimiento específico para la protección de la trabajadora durante el embarazo y la lactancia.

Descripción detallada de la medida	La empresa dispondrá de un procedimiento específico por escrito y protocolizado, en el que se señale el proceso que se ha de seguir desde el momento en que una trabajadora comunique su estado de embarazo o lactancia natural, con el objetivo de poner en marcha las actuaciones necesarias para garantizar la salud de la trabajadora y su descendencia.
Carácter prioritario	No
Objetivos que persigue	Garantizar la protección de la salud de la trabajadora embarazada o lactante, así como la de su descendencia.
Personas destinatarias	Trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia natural.
Persona/s Responsable/s	Coordinación de RRHH.
Medios y recursos asociados	Servicio de Prevención de Riesgos externo. Procedimiento específico para la protección de la trabajadora durante el embarazo y la lactancia.
Indicadores de seguimiento	Modelo de procedimiento específico para la protección de la trabajadora durante el embarazo y la lactancia.
Temporalización / cronograma implantación	Segundo semestre de segunda anualidad de implantación del Plan de igualdad y mantenimiento durante toda la vigencia.

7. CRONOGRAMA POR ANUALIDADES

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Implantación



Seguimiento



TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO																
Medida	Año 1 (por trimestres)				Año 2 (por trimestres)				Año 3 (por trimestres)				Año 4 (por trimestres)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Publicar en las ofertas de empleo una descripción y definición neutras de los puestos, así como, el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	Implantación	Implantación	Seguimiento	Seguimiento	Implantación	Implantación	Seguimiento	Seguimiento	Implantación	Implantación	Seguimiento	Seguimiento	Implantación	Implantación	Seguimiento	Seguimiento
Formación en materia de igualdad de oportunidades y perspectiva de género al personal responsable de RRHH.			Implantación	Seguimiento												
Revisión y actualización de las fichas de descripción de puestos de trabajo.					Implantación	Implantación		Seguimiento								
Presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.			Implantación	Seguimiento	Implantación	Implantación		Seguimiento	Implantación	Implantación		Seguimiento	Implantación	Implantación		Seguimiento
Comunicación clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa, garantizando así la igualdad de oportunidades en el acceso a la misma.							Implantación	Seguimiento								
Formación específica en materia de igualdad para las personas trabajadoras con cargos de responsabilidad.			Implantación	Seguimiento												
Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras.			Implantación	Seguimiento	Implantación	Implantación		Seguimiento	Implantación	Implantación		Seguimiento	Implantación	Implantación		Seguimiento
Publicar, a través de los medios de comunicación interna, la descripción de puestos de trabajo para facilitar la promoción interna.							Implantación	Seguimiento								
Garantizar que todas las vacantes, independientemente del puesto y grupo profesional, se publican en los medios de comunicación internos de la empresa.			Implantación	Seguimiento	Implantación	Implantación		Seguimiento	Implantación	Implantación		Seguimiento	Implantación	Implantación		Seguimiento
Acudir al personal interno para la cobertura de vacantes antes de acudir a la contratación externa.			Implantación	Seguimiento	Implantación	Implantación		Seguimiento	Implantación	Implantación		Seguimiento	Implantación	Implantación		Seguimiento
Promover que el procedimiento de promoción garantice las mismas oportunidades a la plantilla, con independencia de su jornada.					Implantación	Implantación		Seguimiento	Implantación	Implantación		Seguimiento	Implantación	Implantación		Seguimiento
Buzón de sugerencias.			Implantación	Seguimiento	Implantación	Implantación		Seguimiento	Implantación	Implantación		Seguimiento	Implantación	Implantación		Seguimiento
Elaboración y difusión de un Protocolo de desconexión digital.					Implantación	Implantación		Seguimiento								
Difusión de las políticas de conciliación en la empresa.			Implantación	Seguimiento												
Posibilitar la unión del permiso por nacimiento y cuidado de menor con el periodo de vacaciones.	Implantación	Implantación		Seguimiento	Implantación	Implantación		Seguimiento	Implantación	Implantación		Seguimiento	Implantación	Implantación		Seguimiento
Excedencia de hasta un mes de duración por fallecimiento de uno de los progenitores cuando los/as hijos/as sean menores de 18 años, con reserva de puesto de trabajo.	Implantación	Implantación		Seguimiento	Implantación	Implantación		Seguimiento	Implantación	Implantación		Seguimiento	Implantación	Implantación		Seguimiento



8. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El órgano responsable de la implantación, seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad es la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan.

En representación de la empresa por:

- NATALIA PIÑEIRO SÁNCHEZ - COORDINADORA

En representación de la plantilla (proporcional a su representatividad) por:

- LORENA LAGO CANOSA - DELEGADA DE PERSONAL C.C.O.O
- ISAURA RIVERA GARCÍA - DELEGADA DE PERSONAL C.C.O.O
- ESTELA DANS SOBRIDO - DELEGADA DE PERSONAL FETICO

Entre las **atribuciones de la comisión** estarán:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.
- Elaboración de informe anual de seguimiento del Plan.

Normativa de funcionamiento de la Comisión de seguimiento y evaluación:

Esta comisión, estará siempre dispuesta a la atención de cuantas consultas o dudas surjan sobre los diferentes artículos en su interpretación; asimismo prestarán, en el caso de solicitud de cualquiera de las partes, la mayor atención en el que se especifica.

Se podrán crear tantas comisiones de trabajo como sean necesarias para una mayor agilización de las labores, como la valoración y seguimiento oportunos de cada una de las medidas a implantar, cuya composición será paritaria en los mismos términos establecidos para la composición de la comisión, que remitirán al pleno de la comisión sus propuestas o estudios.

La comisión de igualdad quedará válidamente constituida cuándo a la reunión asistan, presentes o representados, la mayoría simple de cada una de las representaciones empresarial y representación por parte del personal.

Las decisiones de esta comisión se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes, empresarial y sindical, requiriéndose, en cualquiera caso, el voto favorable de la mayoría simple de cada una de las dos representaciones.

Reuniones:

De carácter ordinario, se celebrará una reunión anual para el seguimiento y vigilancia de lo expresado en el Plan de igualdad. La duración máxima de cada reunión será de 01:00 h.

De carácter extraordinario, se celebrarán reuniones siempre que la mayoría simple de una de las partes lo solicite, en cuyo caso dicha comisión se tendrá que reunir en el plazo máximo de siete días y mínimo de dos días desde la solicitud. Dicha solicitud de reunión incluirá toda la información y documentación que dicha parte posea para la convocatoria extraordinaria y será remitida a la otra parte junto con la convocatoria que incluirá así mismo el lugar, fecha, hora y orden del día.

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.

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

Las reuniones se celebrarán en el centro de trabajo y durante la jornada laboral.

Informes:

A la finalización de cada anualidad, durante todo el periodo de vigencia del Plan, la Comisión elaborará un informe anual de seguimiento y evaluación.

El objetivo general de este informe es conocer el grado de implementación e impacto de las acciones previstas en el marco del Plan de Igualdad entre hombres y mujeres de la empresa.

En cuanto a los objetivos específicos corresponden a los siguientes:

- Establecer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- Determinar las acciones realizadas, las no realizadas y las que se encuentran en proceso de realización.
- Inferir las posibles causas que han dificultado las acciones no realizadas del Plan de Igualdad.
- Proponer mejoras que orienten la elaboración del siguiente Plan, una vez finalizada la vigencia del actual.

Confidencialidad:

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas 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 virtud de lo establecido en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores, los/as representantes de las personas trabajadoras tendrán la obligación de observar el deber de sigilo profesional, no pudiendo ser utilizada la documentación facilitada por la empresa, fuera del estricto ámbito de aquélla, ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

No podrá proporcionarse, al resto de las personas trabajadoras, documentación que la empresa facilite a las personas representantes en el seno de este comité, así como tampoco el contenido que en dicha documentación conste, debiendo limitarse, éstos, a transmitir, únicamente, los acuerdos llevados a cabo dentro del mismo.

El incumplimiento de esta obligación acarreará la debida sanción por incumplimiento del deber de sigilo, pudiendo ser considerada también una transgresión de la buena fe contractual.

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

Sustitución de las personas:

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato 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 evaluación y seguimiento y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta de reunión correspondiente.

9. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El seguimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad se realiza simultáneamente a la ejecución del plan y de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad y en el reglamento anteriormente indicado, que regula la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento y evaluación del Plan.

El seguimiento y la evaluación del plan son dos procesos complementarios, de manera que los resultados obtenidos en el seguimiento serán fuente de información para la evaluación.

El seguimiento es un análisis continuado para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos y detectar posibles problemas.

La evaluación, es una valoración sistemática y objetiva de un Plan de Igualdad -en curso o concluido- desde su concepción hasta los resultados obtenidos. Se trata de determinar la pertinencia de los objetivos, su grado de realización, la eficiencia, la eficacia, las repercusiones y la viabilidad del Plan. Una evaluación debe proporcionar informaciones útiles y fidedignas, que permitan integrar las enseñanzas extraídas en los mecanismos de adopción de decisiones.

La evaluación del presente Plan de igualdad se realizará de forma sistemática, concisa y objetiva favoreciendo la comparabilidad y la extracción de información creíble y útil, que pueda traducirse en medidas concretas aplicables en el Plan.

El seguimiento y evaluación permitirán identificar y reflexionar sobre las medidas adoptadas y los efectos de su aplicación en la empresa, para lo cual será necesaria la participación de todos los agentes involucrados (dirección, personal, comisión de igualdad, RLT) cuya colaboración será garantía de la pertinencia de las conclusiones extraídas, de tal forma que se obtenga un conocimiento riguroso de la situación que permita corregir posibles deficiencias y hacer propuestas de mejora.

Seguimiento del Plan de Igualdad

Para realizar el Seguimiento del Plan de Igualdad se procederá a:

- Realizar reuniones periódicas.
- Supervisar la ejecución e implementación de cada medida/acción.
- Revisar los indicadores definidos en cada una de las medidas.
- Elaborar actas de las reuniones anuales, así como informes anuales de seguimiento y evaluación, donde recogeremos todos los asuntos abordados y conclusiones de los resultados y del proceso del plan.

Para que el proceso de seguimiento sea eficaz, se realizará una ficha por acción/medida, en la cual se solicitará toda la información relativa a la implantación y al seguimiento. A continuación, se recoge **Modelo de Ficha de seguimiento**:

[Handwritten signatures: Natalia P., José P., and another signature]

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

Medida	
Persona/departamento responsable	
Fecha de implantación	
Fecha de seguimiento	
Cumplimentado por	

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

--	--

INDICADORES DE RESULTADO

Nivel de ejecución <i>(marcar X)</i>	Pendiente	En ejecución	Finalizada
	Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente <i>(marcar X)</i>	Falta de recursos humanos	
Falta de recursos materiales			
Falta de tiempo			
Falta de participación			
Descoordinación con otros departamentos			
Desconocimiento del desarrollo			
Otros motivos:			

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	



Revisión del Plan de Igualdad

Las medidas del Plan de Igualdad serán objeto de revisión con la finalidad de mejorar, corregir, reorientar, añadir etc, en función de los efectos que vayan apreciándose con relación a la consecución de sus objetivos. Esta revisión se realizará de forma periódica en las reuniones anuales que se realizarán según se estipula en el calendario de actuaciones del Plan así en el reglamento que regula la comisión de seguimiento.

Sin perjuicio de los plazos de revisión establecidos en el Plan de Igualdad, este deberá revisarse en todo caso cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse a consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación (art. 9.2 la) del RD 901/2020).
- 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 el cuadro de personal de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las faltas de aplicación del convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que sirviera de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene 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.

Evaluación del Plan de Igualdad.

La Evaluación es la fase final del Plan de Igualdad que nos permitirá conocer si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas en las distintas áreas/ejes de actuación del Plan lograron conseguir los objetivos marcados en el Plan de Igualdad. Por otra parte, la evaluación nos facilitará información sobre aspectos en los que será necesario incidir en un siguiente Plan de Igualdad.

La evaluación del plan debe ser periódica y consistirá en una valoración objetiva del plan desde su creación a los resultados obtenidos. Se debe realizar en distintos momentos, durante la ejecución y a la finalización del plan: Evaluación Intermedia (a la finalización de cada anualidad y recogida en informe anteriormente referido) y Evaluación Final (a la finalización de la vigencia del Plan).

Será la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad a encargada de elaborar los informes de las dichas evaluaciones.

El plan de Igualdad tendrá un Sistema de Evaluación, en el cual se evaluará:

- Evaluación de Resultados: grado de cumplimiento de los objetivos planteados, nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico, y nivel de consecución de los objetivos esperados.
- Evaluación de Proceso: Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. Grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones. Dificultades y soluciones emprendidas. Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Evaluación de Impacto: Donde se analizará si los hubiera reducción de desequilibrios entre hombres y mujeres. Grado de conocimiento y acercamiento a la igualdad de oportunidades en la Empresa. Cambios en la cultura de la entidad: cambio de actitudes del equipo directivo y el personal en general, de las prácticas de recursos humanos, etc.

A continuación, se recoge **Modelo de Informe de Evaluación del Plan**:

DATOS GENERALES	
Razón social	Natalia P.
Fecha del informe	21/02/2025
Período de análisis	
Órgano/Persona que lo realiza	
INFORMACIÓN DE RESULTADOS PARA CADA ÁREA DE ACTUACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> Fichas de seguimiento de medidas. Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos. 	
INFORMACIÓN SOBRE EL PROCESO DE IMPLANTACIÓN	
<ul style="list-style-type: none"> Adecuación de los recursos asignados. Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución. Soluciones adoptadas en su caso. 	
INFORMACIÓN SOBRE IMPACTO	
<ul style="list-style-type: none"> Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan. Cambios en la gestión y clima empresarial. Corrección de desigualdades. 	
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	
<ul style="list-style-type: none"> Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia. Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario. 	

10. PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE GESTIÓN DEL PLAN (MODIFICACIÓN O DISCREPANCIAS)

En caso de que se detecten necesidades de modificación sobre las medidas a implantar, derivadas de la información de seguimiento del Plan, la comisión de seguimiento del plan de la empresa convocará reunión extraordinaria (propuesta por cualquiera de las dos partes) en la que se negociarán las medidas de modificación a aplicar. El orden del día, aspectos tratados, propuesta de modificación y acuerdos alcanzados se recogerán en acta de reunión pertinente.

El procedimiento se adaptará a la normativa vigente recogida en el Real Decreto 901/2020. Por esto, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las circunstancias anteriormente comentadas:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- 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.

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

En caso de producirse discrepancias en el proceso de aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, o bien en caso de obstrucción injustificada del avance de la negociación o suspensión de esta, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VII 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), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia (AGA).

11. INFORME RESUMEN DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Proceso de selección y contratación

JOALPER, S.L. en la actualidad no dispone de perfiles estructurados y neutros de puesto para cada uno de los puestos de trabajo que actualmente se desarrollan en la compañía.

No se aprecian barreras internas para la incorporación de ningún perfil de candidato/a. Se aprecian barreras sectoriales propias de un sector feminizado como es el sector de distribución alimentaria.

La apertura de nuevas vacantes se genera por un aumento de la carga de trabajo o, para la cobertura de puestos vacantes. La persona Responsable de RRHH se encarga del proceso de selección, el cual se inicia con la publicación de la oferta en redes sociales propias y de ayuntamientos cercanos y/o en el Servicio Público de Empleo de Galicia. Tras dicha publicación, se procede a la criba curricular de los diferentes perfiles postulados a la oferta. La persona Responsable de RRHH procede a la realización de entrevistas personales a los/as candidatos/as. La decisión final sobre la incorporación de la persona candidata preseleccionada se toma, (previa consulta a la persona encargada del local) por la Coordinación General y la persona responsable de RRHH.

La persona Responsable de RRHH dispone de formación específica en igualdad de oportunidades.

Las ofertas de empleo publicadas por la empresa sí están redactadas en lenguaje inclusivo y carecen de sesgos de género.

Clasificación profesional

Los principales criterios que se tienen en cuenta para la clasificación profesional son los marcados por el convenio colectivo de aplicación de la empresa, así como aptitudes, trayectoria y desarrollo profesional.

Formación

En JOALPER, S.L. no existe Plan anual de formación estructurado.

La formación que se imparte a las personas trabajadoras de la empresa es la marcada según normativa legal, como puede ser la formación específica de prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo, en el momento de incorporación de una nueva persona a la plantilla.

Dicha formación, en la medida de lo posible, se realiza dentro de la jornada laboral de la persona trabajadora y, habitualmente, dentro del centro de trabajo.

Promoción profesional

En JOALPER, S.L. no existe en la actualidad un Plan estructurado de promoción profesional. Dichas promociones se llevan a cabo en estricta aplicación del Convenio Colectivo, el cual establece lo siguiente para el Grupo III, donde se integra el personal que ocupa el puesto de vendedor/a:

Se establecen cuatro niveles salariales: el nivel 1 o de entrada para personas trabajadoras que no tengan una experiencia demostrable de más de 3 años de antigüedad en el puesto contratado, el nivel 2, 3 y 4.

A partir de la fecha de publicación de este convenio: Las personas trabajadoras del nivel 1 pasarán al nivel 2 a los tres años de permanecer en el mismo. Las personas trabajadoras del nivel 2 pasarán al nivel 3 a los tres años de permanecer en el mismo. Las personas trabajadoras del nivel 3 pasarán al nivel 4 a los tres años de permanecer en el mismo.

Con respecto a la promoción al resto de categorías de la empresa, no existe tampoco un plan estructurado de promoción. En caso de producirse, se valorarían los conocimientos y capacidades de la persona aspirante. En la decisión intervendrían la persona Responsable de RRHH y la Coordinación General.

No se imparte formación ligada directamente a la promoción, tampoco se promociona con criterio de movilidad geográfica.

Condiciones de trabajo

El principal factor que define las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras que componen la entidad es el convenio de aplicación por lo que se rige: *Convenio colectivo de Comercio de alimentación de la provincia de A Coruña (15000295011982)*

El horario laboral de la empresa se distribuye en turnos rotativos de jornada continua, comprendidos en la franja horaria de 7:00 a.m. a 10:00 p.m., en función del porcentaje de parcialidad de cada situación contractual, y respetando los descansos correspondientes según normativa legal.

En la empresa no hay ninguna persona trabajadora en situación de teletrabajo dado que, por las características propias de la actividad productiva de la empresa es necesario que la mayor parte de los puestos se desarrollen de forma presencial en las instalaciones y con el uso

de maquinaria propias de la empresa.

Durante todo el periodo de análisis del presente diagnóstico ninguna persona trabajadora de la empresa produjo una ausencia injustificada a su puesto de trabajo.

En la empresa no se ha producido ningún caso de movilidad funcional o geográfica en ninguna de las personas trabajadoras de la compañía.

En los 3 últimos años no se ha establecido ninguna modificación sustancial según las condiciones establecidas en el artículo 41 del Estatuto de las personas Trabajadoras siendo estas las que afectan a:

- a) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- b) Régimen de trabajo a turnos.
- c) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- d) Sistema de trabajo y rendimiento.
- e) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional

Teniendo presentes las especiales características del sector al que pertenece la empresa, durante el periodo de vigencia, parte del personal ha sufrido variaciones en el porcentaje de parcialidad de sus jornadas.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

En JOALPER, S.L. no existe un Plan estructurado de medidas específicas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar como tal, más allá de lo establecido legalmente.

Los criterios y canales de información utilizados para informar a las personas trabajadoras sobre los derechos de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral son los siguientes: reuniones presenciales y/o correo electrónico.

Infrarrepresentación femenina

No se observan barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres a la compañía. Se observa que estamos ante una empresa feminizada (el 91,5% de la plantilla del periodo analizado son mujeres). La feminización se constata en todos los puestos a excepción de los puestos de: Nivel 2: Vendedores/as en tienda (Reparto-caja-reposición), y Nivel 3: Vendedores/as en tienda (Reparto-caja-reposición).

Retribuciones

El principal factor que define las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras que componen la entidad es el convenio de aplicación por lo que se rige.

1. En el análisis salarial por categorías profesionales, con los salarios equiparados, no existen brechas salariales (teniendo en cuenta que solamente son significativas si las diferencias medias son iguales o superiores al 25% entre mujeres y hombres en los totales).
2. En el análisis salarial por agrupaciones de puestos de igual valor, con los salarios equiparados, no existen brechas salariales (teniendo en cuenta que solamente son significativas si las diferencias medias son iguales o superiores al 25% entre mujeres y hombres en los totales).

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La empresa dispone de un Protocolo de Prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. Dicho protocolo ha sido revisado y ratificado por la Comisión Negociadora de Igualdad y será divulgado a la totalidad de la plantilla, a través de los canales de comunicación habituales.

Hasta la actualidad no se tienen ningún conocimiento ni consta denuncia alguna por parte de las personas trabajadoras acerca de algún caso de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Integración sociolaboral de las personas trans

En JOALPER, hasta la actualidad, la empresa no ha tenido conocimiento de la existencia de personas trabajadoras trans que fuesen víctimas de ningún tipo de acoso y/o discriminación en sus centros de trabajo, tampoco se tiene constancia de casos de acoso y/o discriminación prestando especial atención a mujeres trans.





Salud laboral desde una perspectiva de género

En JOALPER, S.L. se celebran reuniones periódicas con el servicio de prevención de riesgos ajeno y delegados/as de personal.

Hasta la actualidad no se ha realizado ningún tipo de estudio para detectar las necesidades relativas a riesgos laborales y salud laboral teniendo en cuenta la perspectiva de género, siendo la Evaluación de Riesgos el instrumento que utiliza la empresa anualmente para detectar dichos riesgos.

Lenguaje y comunicación no sexista

Actualmente la empresa no dispone de compromiso específico con la igualdad orientado a las empresas proveedoras, suministradoras o clientela.

Tras la valoración de diferentes documentos y medios de comunicación interna y externa de la entidad para la valoración del uso de lenguaje e imágenes desde perspectiva de género, se observa que en la empresa, es preciso actualizar la página web en relación al uso no sexista del lenguaje.

12-INFORME RESUMEN RESULTADOS DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Tras la realización y análisis de la Auditoría Retributiva, con vigencia de cuatro años, y mismo periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad, se exponen a continuación las principales conclusiones y medidas propuestas de dicho informe.

DENOMINACIÓN SOCIAL DE LA ENTIDAD: JOALPER, S.L.

FECHA DE INICIO Y FIN DE LA AUDITORÍA: la vigencia de la auditoría retributiva coincide con la del Plan de Igualdad del que forma parte y estando vigente durante 4 años.

ALCANCE TEMPORAL DE LA AUDITORÍA: el alcance temporal de la presente auditoría retributiva será de 4 años, coincidiendo esta con la vigencia del Plan de Igualdad.

DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO:

En base a la clasificación profesional que compone la empresa y teniendo en cuenta su convenio colectivo de aplicación (criterio que se tiene en cuenta para la clasificación profesional), se ha llevado a cabo la valoración de cada puesto de trabajo. Para ello, **el sistema analítico utilizado ha sido la Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo acordada en sus diferentes apartados con las organizaciones sindicales y patronales, y elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.**

Actualmente, la empresa se encuentra formada por las siguientes categorías profesionales:

- GRUPO I- NIVEL C: COORDINADOR/A GENERAL
- GRUPO II- NIVEL B: ENCARGADO/A
- GRUPO III- NIVEL 4: VENDEDORES/AS EN TIENDA (CAJA-REPOSICIÓN)
- GRUPO III- NIVEL 4: VENDEDORES/AS EN TIENDA (CARNICERÍA/CHARCUTERÍA)
- GRUPO III-NIVEL 4: VENDEDORES/AS EN TIENDA (PESCADERÍA)
- GRUPO III-NIVEL 4: VENDEDORES/AS EN TIENDA (SERVICIOS VARIOS)
- GRUPO III- NIVEL 3: VENDEDORES/AS EN TIENDA (CAJA-REPOSICIÓN)
- GRUPO III-NIVEL 3: VENDEDORES/AS EN TIENDA (CARNICERÍA/CHARCUTERÍA)
- GRUPO III-NIVEL 3: VENDEDORES/AS EN TIENDA (PESCADERÍA)
- GRUPO III-NIVEL 3: VENDEDORES/AS EN TIENDA (REPARTO-CAJA-REPOSICIÓN)
- GRUPO III-NIVEL 3: VENDEDORES/AS EN TIENDA (SERVICIOS VARIOS)
- GRUPO III-NIVEL 2: VENDEDORES/AS EN TIENDA (CAJA-REPOSICIÓN)
- GRUPO III-NIVEL 2: VENDEDORES/AS EN TIENDA (CARNICERÍA/CHARCUTERÍA)
- GRUPO III-NIVEL 2: VENDEDORES/AS EN TIENDA (PESCADERÍA)
- GRUPO III-NIVEL 2: VENDEDORES/AS EN TIENDA (SERVICIOS VARIOS)
- GRUPO III-NIVEL 1: VENDEDORES/AS EN TIENDA (CAJA-REPOSICIÓN)
- GRUPO III-NIVEL 1: VENDEDORES/AS EN TIENDA (CARNICERÍA/CHARCUTERÍA)
- GRUPO III-NIVEL 1: VENDEDORES/AS EN TIENDA (PESCADERÍA)
- GRUPO III-NIVEL 1: VENDEDORES/AS EN TIENDA (REPARTO-CAJA-REPOSICIÓN)
- GRUPO III-NIVEL 1: VENDEDORES/AS EN TIENDA (SERVICIOS VARIOS)

La valoración de puestos de trabajo de forma íntegra se recoge en el documento de diagnóstico de situación desde perspectiva de género, el cual ha sido negociado y aprobado por la comisión negociadora. No obstante, se recoge, a continuación la distribución de puestos y las puntuaciones totales para cada puesto:

Total Plantilla Mujeres	205
Total Plantilla Hombres	19



Natalia
Agrupaciones

- Agrupación 8
- Agrupación 7
- Agrupación 4



Isabel
Puesto + Puntos

COORDINADOR/A GENERAL- NIVEL C(668)
ENCARGADO/A- NIVEL B(558)



GRUPO III-NIVEL 1: VENDEDORES/AS EN TIENDA (CAJA-REPOSICIÓN)(349)
GRUPO III-NIVEL 2: VENDEDORES/AS EN TIENDA (CAJA-REPOSICIÓN)(349)
GRUPO III-NIVEL 3: VENDEDORES/AS EN TIENDA (CAJA-REPOSICIÓN)(349)
GRUPO III-NIVEL 4: VENDEDORES/AS EN TIENDA (CAJA-REPOSICIÓN)(349)
GRUPO III-NIVEL 1: VENDEDORES/AS EN TIENDA (CARNICERÍA/CHARCUTERÍA)(358)
GRUPO III-NIVEL 1: VENDEDORES/AS EN TIENDA (PESCADERÍA)(358)
GRUPO III-NIVEL 2: VENDEDORES/AS EN TIENDA (CARNICERÍA/CHARCUTERÍA)(358)
GRUPO III- NIVEL 2: VENDEDORES/AS EN TIENDA (PESCADERÍA)(358)
GRUPO III- NIVEL 3: VENDEDORES/AS EN TIENDA (CARNICERÍA/CHARCUTERÍA)(358)
GRUPO III- NIVEL 3: VENDEDORES/AS EN TIENDA (PESCADERÍA)(358)
GRUPO III-NIVEL 4: VENDEDORES/AS EN TIENDA (PESCADERÍA)(358)
GRUPO III-NIVEL 1: VENDEDORES/AS EN TIENDA (SERVIVIOS VARIOS)(371)
GRUPO III- NIVEL 2: VENDEDORES/AS EN TIENDA (SERVICIOS VARIOS)(371)
GRUPO III-NIVEL 3: VENDEDORES/AS EN TIENDA (SERVICIOS VARIOS)(371)
GRUPO III-NIVEL 4: VENDEDORES/AS EN TIENDA (SERVICIOS VARIOS)(371)
GRUPO III-NIVEL 1: VENDEDORES/AS EN TIENDA (REPARTO-CAJA-REPOSICIÓN)(370)
GRUPO III-NIVEL 3: VENDEDORES/AS EN TIENDA (REPARTO-CAJA-REPOSICIÓN)(370)

Título del Puesto	Agrupación	Puntos	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
GRUPO III-NIVEL 1: VENDEDORES/AS EN TIENDA (CAJA-REPOSICIÓN)	Agrupación 4	349	60	9	Feminizada
GRUPO III-NIVEL 1: VENDEDORES/AS EN TIENDA (CARNICERÍA/CHARCUTERÍA)	Agrupación 4	358	25	1	Feminizada
GRUPO III-NIVEL 1: VENDEDORES/AS EN TIENDA (SERVIVIOS VARIOS)	Agrupación 4	371	16	1	Feminizada
GRUPO III-NIVEL 1: VENDEDORES/AS EN TIENDA (PESCADERÍA)	Agrupación 4	358	7	1	Feminizada
GRUPO III-NIVEL 1: VENDEDORES/AS EN TIENDA (REPARTO-CAJA-REPOSICIÓN)	Agrupación 4	370	0	3	Masculinizada
GRUPO III-NIVEL 2: VENDEDORES/AS EN TIENDA (CAJA-REPOSICIÓN)	Agrupación 4	349	17	0	Feminizada
GRUPO III-NIVEL 2: VENDEDORES/AS EN TIENDA (CARNICERÍA/CHARCUTERÍA)	Agrupación 4	358	8	0	Feminizada
GRUPO III- NIVEL 2: VENDEDORES/AS EN TIENDA (PESCADERÍA)	Agrupación 4	358	2	0	Feminizada
GRUPO III- NIVEL 2: VENDEDORES/AS EN TIENDA (SERVICIOS VARIOS)	Agrupación 4	371	5	0	Feminizada
GRUPO III-NIVEL 3: VENDEDORES/AS EN TIENDA (CAJA-REPOSICIÓN)	Agrupación 4	349	6	0	Feminizada
GRUPO III- NIVEL 3: VENDEDORES/AS EN TIENDA (CARNICERÍA/CHARCUTERÍA)	Agrupación 4	358	5	0	Feminizada
GRUPO III- NIVEL 3: VENDEDORES/AS EN TIENDA (PESCADERÍA)	Agrupación 4	358	1	0	Feminizada
GRUPO III-NIVEL 3: VENDEDORES/AS EN TIENDA (REPARTO-CAJA-REPOSICIÓN)	Agrupación 4	370	0	1	Masculinizada
GRUPO III-NIVEL 3: VENDEDORES/AS EN TIENDA (SERVICIOS VARIOS)	Agrupación 4	371	2	0	Feminizada
GRUPO III-NIVEL 4: VENDEDORES/AS EN TIENDA (CAJA-REPOSICIÓN)	Agrupación 4	349	7	0	Feminizada
GRUPO III-NIVEL 4: VENDEDORES/AS EN TIENDA (CARNICERÍA/CHARCUTERÍA)	Agrupación 4	358	13	2	Feminizada
GRUPO III-NIVEL 4: VENDEDORES/AS EN TIENDA (PESCADERÍA)	Agrupación 4	358	2	1	Feminizada
GRUPO III-NIVEL 4: VENDEDORES/AS EN TIENDA (SERVICIOS VARIOS)	Agrupación 4	371	7	0	Feminizada
COORDINADOR/A GENERAL- NIVEL C	Agrupación 8	668	2	0	Feminizada
ENCARGADO/A- NIVEL B	Agrupación 7	558	20	0	Feminizada

A partir del estudio de valoración de puestos de trabajo, se establece el **Plan de sistema retributivo** de la empresa. En base al requisito normativo de establecer el registro retributivo distribuido por categorías profesionales y desglosados por sexo con indicación de los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, en la Empresa se desarrolla una política salarial acorde a los puestos que la integran. El valor de referencia indicado es el correspondiente a salario anual, teniendo en cuenta que las personas trabajadoras perciben el salario anual prorrateado en 12 mensualidades.

Por tato, a continuación, se procedió a la elaboración de los **registros salariales efectivos y equiparados** de todos los centros de trabajo de la empresa, desglosados por categorías profesionales y agrupaciones de puestos de igual valor, según establece Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y cuya información está recogida en el Diagnóstico de situación desde perspectiva de género, el cual ha sido negociado y aprobado por la comisión negociadora.

En todo caso, el principal factor que define el salario de los trabajadores y de las trabajadoras que componen la empresa es el convenio colectivo por el que se rige:



JOALPER, S.L.
 Convenio colectivo de Comercio de alimentación de la provincia de Salamanca (15000295011982)

El derecho al cobro de los distintos conceptos retributivos viene establecido por los convenios colectivos de aplicación de la empresa, salvo mejoras personales que otorga la empresa, en ningún caso generando diferencias superiores al 25% entre mujeres y hombres para las mismas categorías en la media o en la mediana en los totales para los salarios equiparados (anualizados y normalizados). Con esto, las diferencias de retribución existentes en la empresa no responden a cuestiones de género.

Para el análisis se han tenido en cuenta las diferencias porcentuales entre mujeres y hombres así como sobre sus correspondientes medias y medianas, está calculada como:

$$[(\text{Cantidad correspondiente a los hombres} - \text{Cantidad correspondiente a las mujeres}) / \text{Cantidad correspondiente a los hombres}] * 100$$

El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres. Si es negativo, la interpretación es la contraria.

ANÁLISIS SALARIAL SEGÚN CATEGORÍAS PROFESIONALES CON SALARIOS EQUIPARADOS:

1. En el análisis salarial por categorías profesionales, con los salarios equiparados, existen las siguientes diferencias salariales (teniendo en cuenta que solamente son significativas si las diferencias medias son iguales o superiores al 25% entre mujeres y hombres en los totales):

Categoría	Observaciones
CATEGORÍA GRUPO I- NIVEL C: COORDINADOR/A GENREAL	No es posible establecer comparativa entre género debido a que la presente categoría está desempeñada exclusivamente por personal femenino.
CATEGORÍA GRUPO II- NIVEL B: ENCARGADO/A	No es posible establecer comparativa entre género debido a que la presente categoría está desempeñada exclusivamente por personal femenino.
CATEGORÍA GRUPO III- NIVEL 4: VENDEDORES/AS EN TIENDA (CAJA-REPOSICIÓN)	No es posible establecer comparativa entre género debido a que la presente categoría está desempeñada exclusivamente por personal femenino.
CATEGORÍA GRUPO III- NIVEL 4: VENDEDORES/AS EN TIENDA (CARNICERÍA/CHARCUTERÍA)	Se aprecia una diferencia salarial del 3,36% en la media y del 4,03% en la mediana de total de salario, a favor de los hombres de esta categoría. La diferencia salarial en el total de retribución es del 3,39% en la media y del 3,82% en la mediana, a favor de los hombres de esta categoría. La escasa diferencia salarial no es constitutiva de brechas iguales o superiores a los 25 puntos porcentuales.
CATEGORÍA GRUPO III- NIVEL 4: VENDEDORES/AS EN TIENDA (PESCADERÍA)	Se aprecia una diferencia salarial del 1,24% en la media y en la mediana de total de salario, a favor de los hombres de esta categoría. La diferencia salarial en el total de retribución es del 1,36% en la media y en la mediana, a favor de los hombres de esta categoría. La escasa diferencia salarial no es constitutiva de brechas iguales o superiores a los 25 puntos porcentuales.
CATEGORÍA GRUPO III- NIVEL 4: VENDEDORES/AS EN TIENDA (SERVICIOS VARIOS)	No es posible establecer comparativa entre género debido a que la presente categoría está desempeñada exclusivamente por personal femenino.
ATEGORÍA GRUPO III- NIVEL 3: VENDEDORES/AS EN TIENDA (CAJA-REPOSICIÓN)	No es posible establecer comparativa entre género debido a que la presente categoría está desempeñada exclusivamente por personal femenino.
CATEGORÍA GRUPO III- NIVEL 3: VENDEDORES/AS EN TIENDA (CARNICERÍA/CHARCUTERÍA)	No es posible establecer comparativa entre género debido a que la presente categoría está desempeñada exclusivamente por personal femenino.

CATEGORÍA GRUPO III- NIVEL 3: VENEDORES/AS EN TIENDA (PESCADERÍA)	No es posible establecer comparativa entre género debido a que la presente categoría está desempeñada exclusivamente por personal femenino.
CATEGORÍA GRUPO III- NIVEL 3: VENEDORES/AS EN TIENDA (REPARTO-CAJA-REPOSICIÓN)	No es posible establecer comparativa entre género debido a que la presente categoría está desempeñada exclusivamente por personal masculino.
CATEGORÍA GRUPO III- NIVEL 3: VENEDORES/AS EN TIENDA (SERVICIOS VARIOS)	No es posible establecer comparativa entre género debido a que la presente categoría está desempeñada exclusivamente por personal femenino.
CATEGORÍA GRUPO III- NIVEL 2: VENEDORES/AS EN TIENDA (CAJA-REPOSICIÓN)	No es posible establecer comparativa entre género debido a que la presente categoría está desempeñada exclusivamente por personal femenino.
CATEGORÍA GRUPO III- NIVEL 2: VENEDORES/AS EN TIENDA (CARNICERÍA/CHARCUTERÍA)	No es posible establecer comparativa entre género debido a que la presente categoría está desempeñada exclusivamente por personal femenino.
CATEGORÍA GRUPO III- NIVEL 2: VENEDORES/AS EN TIENDA (PESCADERÍA)	No es posible establecer comparativa entre género debido a que la presente categoría está desempeñada exclusivamente por personal femenino.
CATEGORÍA GRUPO III- NIVEL 2: VENEDORES/AS EN TIENDA (SERVICIOS VARIOS)	No es posible establecer comparativa entre género debido a que la presente categoría está desempeñada exclusivamente por personal femenino.
CATEGORÍA GRUPO III- NIVEL 1: VENEDORES/AS EN TIENDA (CAJA-REPOSICIÓN)	Se aprecia una diferencia salarial del 0,02% en la media y del 0,54% en la mediana de total de salario, a favor de las mujeres de esta categoría. La diferencia salarial en el total de retribución es del 0,17% en la media, a favor de los hombre de la categoría; y del 0,07% en la mediana, a favor de las mujeres de esta categoría. La escasa diferencia salarial no es constitutiva de brechas iguales o superiores a los 25 puntos porcentuales.
CATEGORÍA GRUPO III- NIVEL 1: VENEDORES/AS EN TIENDA (CARNICERÍA/CHARCUTERÍA)	Se aprecia una diferencia salarial del 1,01% en la media y del 1,41% en la mediana de total de salario, a favor de los hombres de esta categoría. La diferencia salarial en el total de retribución es del 0,64% en la media y del 0,82% en la mediana, a favor de las mujeres de la categoría. La escasa diferencia salarial no es constitutiva de brechas iguales o superiores a los 25 puntos porcentuales.
CATEGORÍA GRUPO III- NIVEL 1: VENEDORES/AS EN TIENDA (PESCADERÍA)	Se aprecia una diferencia salarial del 0,80% en la media y del 0,47% en la mediana de total de salario, a favor de las mujeres de esta categoría. La diferencia salarial en el total de retribución es del 1,74% en la media y del 1,39% en la mediana, a favor de las mujeres de la categoría. La escasa diferencia salarial no es constitutiva de brechas iguales o superiores a los 25 puntos porcentuales.
CATEGORÍA GRUPO III- NIVEL 1: VENEDORES/AS EN TIENDA (REPARTO-CAJA-REPOSICIÓN)	No es posible establecer comparativa entre género debido a que la presente categoría está desempeñada exclusivamente por personal masculino.
CATEGORÍA GRUPO III- NIVEL 1: VENEDORES/AS EN TIENDA (SERVICIOS VARIOS)	Se aprecia una diferencia salarial del 1,51% en la media y del 0,72% en la mediana de total de salario, a favor de las mujeres de esta categoría. La diferencia salarial en el total de retribución es del 4,69% en la media y del 0,20% en la mediana, a favor de las mujeres de la categoría. La escasa diferencia salarial no es constitutiva de brechas iguales o superiores a los 25 puntos porcentuales.

ANÁLISIS SALARIAL SEGÚN AGRUPACIONES DE PUESTOS DE IGUAL VALOR CON SALARIOS EQUIPARADOS:

- En el análisis salarial por agrupaciones de puestos de igual valor, con los salarios equiparados, existen las siguientes diferencias salariales (teniendo en cuenta que solamente son significativas si las diferencias medias son iguales o superiores al 25% entre mujeres y hombres en los totales):

Categoría	Observaciones
AGRUPACIÓN 8	No es posible establecer comparativa entre género debido a que la presente categoría está desempeñada exclusivamente por personal femenino.
AGRUPACIÓN 7	No es posible establecer comparativa entre género debido a que la presente categoría está desempeñada exclusivamente por personal femenino.
AGRUPACIÓN 4	Se aprecia una diferencia salarial del 0,62% en la media y del 1,15% en la mediana de total de salario, a favor de las mujeres de esta categoría. La diferencia salarial en el total de retribución es del 0,81% en la media y del 0,86% en la mediana, a favor de las mujeres de esta categoría. La escasa diferencia salarial no es constitutiva de brechas iguales o superiores a los 25 puntos porcentuales.

Por todo ello,

- Es necesario hacer constar que, en los salarios efectivos, no se tienen en cuenta periodos de bajas temporales, permisos, o cualquier otra situación que afecte al salario que percibe una persona trabajadora.
- Hay que destacar también por otra parte, que en caso de equipararse (normalizarse y anualizarse) los salarios de las personas trabajadoras en el año analizado, no se produciría brecha salarial en ninguna de las agrupaciones de igual valor.
- El resto de las categorías profesionales que no se analizan, no se puede llevar a cabo comparación salarial entre mujeres y hombres ya que solo existe uno de los dos sexos en la categoría.
- No se detectan posibles deficiencias o desigualdades que pudieran aplicarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.
- Se observa la necesidad de revisar el sistema retributivo JOALPER. S.L., con el fin de redefinir criterios objetivos y transparentes más acordes con la realidad de la empresa.
- Con esta información, se concluye, que en ningún caso, para trabajos de igual valor, existen distintas retribuciones, o con diferencias superiores al 25% en caso de equipararse los salarios.
- A raíz de los datos anteriormente expuestos se puede concluir que en la empresa **no existe la denominada brecha salarial de género**, es decir, el hecho de que las mujeres cobren salarios inferiores a los hombres por realizar trabajos de igual valor.

Plan de acción frente a las desigualdades retributivas

Objetivos

Solventar las desigualdades salariales que se pudiesen llegar a producir durante la vigencia de la presente Auditoría Retributiva, y que en el periodo de referencia analizado no se constatan.

Actuaciones concretas

En el análisis de retribuciones y auditoría retributiva que se aporta en el estudio diagnóstico de situación de la empresa se evidencia que la compañía no disponía hasta la actualidad de sistemas de política salarial y de sistema retributivo formales que permitieran el cálculo estructurado y objetivados para la aplicación con criterio uniforme y objetivo a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa. Si bien, esta ausencia de criterios objetivos no se traduce en ningún caso en existencia de brecha salarial intergénero igual o superior al 25 por ciento.

En conclusión, la medida principal a implantar para la minimización de cualquier brecha intergénero e intragénero es la siguiente:

- Se procederá a la revisión y verificación anual de la realidad retributiva de la empresa para detectar posibles brechas salariales entre mujeres y hombres que puedan darse en el futuro.

MEDIDA: Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación de la Empresa

Descripción detallada de la medida	- Análisis y revisión de salarios, complementos, percepciones extrasalariales, desagregado por género y categoría/grupo profesional. - Aplicación de medidas correctoras en el caso de existencia de diferencias salariales
Carácter prioritario	Si



Objetivos que persigue	Garantizar el principio de Igualdad retributiva en la empresa
Personas destinatarias	La totalidad de la plantilla
Persona/s Responsable/s	Dirección
Medios y recursos asociados	- Informes/Histórico anual desagregado por sexo y categoría/grupo profesional y puesto - Programa Nómina
Indicadores de seguimiento	- Nº de revisiones realizadas - Nº de medidas correctoras llevadas a cabo tras la revisión anual de las retribuciones desagregado por sexo, categoría/grupo profesional y puesto de trabajo
Temporalización / cronograma implantación	Primer trimestre de cada anualidad desde el segundo año de implantación del Plan de Igualdad

Cronograma

Implantación

Seguimiento

TEMPORALIZACIÓN/CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO																
Medida	Año 2024 (por trimestres)				Año 2025 (por trimestres)				Año 2026 (por trimestres)				Año 2027 (por trimestres)			
	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Revisión anual de las retribuciones según el sistema de clasificación de la empresa.																

Persona/s responsable/s de su implantación y seguimiento: Las personas que realizarán los trámites oportunos para llevar a cabo la implantación y seguimiento de las medidas a favor de la igualdad retributiva en la empresa serán las personas que ocupan el área de Dirección de la entidad.

Sistema de seguimiento de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos: Derivado de dicho cambio, y con el fin de evaluar la aplicación de dicha medida, se realizarán revisiones anuales de verificación de la aplicación de criterios establecidos, así como registro salarial anual de las retribuciones de todas las personas trabajadoras de la empresa. Esta revisión anual se realizará en el primer trimestre de cada año natural, con los datos correspondientes a la anualidad anterior (así en primer trimestre de 2025 se llevará a cabo el registro salarial y revisión de verificación de aplicación de criterios objetivos establecidos correspondientes a la anualidad 2024, cuya información se contrastará también con el convenio de aplicación en la empresa). Esta comparativa será el indicador a emplear para valorar la minimización de los desequilibrios detectados en los datos anteriormente recogidos.

El sistema de valoración de las medidas a implementar se basará en el análisis de los siguientes indicadores de seguimiento:

- Nº de revisiones de salarios, complementos y percepciones extrasalariales, llevados a cabo.
- Nº de medidas correctoras llevadas a cabo tras la revisión anual de las retribuciones desagregado por sexo, categoría/grupo profesional y puesto de trabajo.

La **vigencia** de la auditoria retributiva coincide con la del plan de igualdad del que forma parte; estando vigente durante 4 años.