



**PLAN DE  
IGUALDAD  
DE RECA  
HISPANIA S.A.**

(NIF: A96854625)

FECHA: 01/08/2022

## **INTRODUCCIÓN**

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

# 1. Contexto de la organización

## Datos de la organización

El Plan de Igualdad debe recoger los datos identificativos de la organización, los datos del Plan que se está negociando (vigencia, planificación, recursos asignados, etc.), el Compromiso de la organización ante la Igualdad, los datos referidos a la Comisión de Negociadora, la Comunicación del Plan a las personas trabajadoras, y la todo lo que afecta al seguimiento y evaluación del Plan.

### **Titularidad de la empresa**

---

Privada

### **Tamaño de la organización**

---

151 a 250 personas trabajadoras

### **Nombre o razón social**

---

RECA Hispania S.A.U

### **NIF**

---

A96854625

### **Sector de actividad donde opera la organización (CNAE 4 dígitos)**

---

4674

### **Códigos de los convenios de aplicación**

---

Convenio del Comercio del Metal de la Provincia de Valencia y Régimen Especial de Representantes del Comercio R.D 1438/1985.

### **Estructura de la organización**

---

Es una multinacional alemana, con sede física en la ciudad de Paterna (Valencia), con varios grupos de ventas distribuidos por todo el territorio nacional.

### **Lugar de realización de actividades empresariales**

---

En todo el territorio nacional.

### **Objeto social de la organización**

---

Comercialización y venta al mayor y menor de productos químicos industriales, fibras artificiales y sintéticas, ferreterías, herramientas sean o no eléctricas así como sus accesorios, recambios de material eléctrico como de fontanería.

### **Naturaleza, escala y complejidad de actividades**

---

Venta directa a profesionales y empresas. El valor medio de los pedidos es de 160 €

### **Miembros de la organización**

---

Todos los trabajadores de la empresa son asalariados por cuenta ajena.

La organización establecida en la empresa es piramidal teniendo la siguiente estructura:

- Dirección General
- Directores
- Mando Intermedio (Resp. Departamento ,Jefes de Zona)

- Coordinadores
- Personal Base

## **Datos del Plan de igualdad**

Determinación del alcance objetivo y subjetivo del plan de igualdad, planificación, duración prevista, recursos asignados y su vinculación a los convenios colectivos vigentes en la organización.

### **Obligación de la implantación**

---

Plantilla con más de 50 personas (art. 45.2 Ley Igualdad)

### **Ámbito territorial**

---

Este plan de igualdad es de aplicación en toda la Empresa, para RECA Hispania por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla estando adscrita al único centro de trabajo de la misma en Valencia.

### **Ámbito funcional**

---

Empresa

### **Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad**

---

1º Elaboración de un borrador del plan de igualdad por el Departamento de Recursos Humanos.

2º Presentación a la comisión de Igualdad para la aprobación del plan definitivo.

3º Diseñar los objetivos para los años venideros.

4º Controlar y desarrollar el cumplimiento de los objetivos marcados.

## Evidencias de la planificación del plan y recursos

---

Documentos	Fch. ALTA
PLAN DE FORMACIÓN	15-01-2022

## Vigencia del plan

---

### Desde

---

01-04-2022

### Hasta

---

31-03-2024

## Vigencia de la Auditoría Retributiva

---

### Desde

---

01-04-2022

### Hasta

---

31-03-2024

## Firma

---

### Firma del plan de igualdad

---

Responsable de Empresa y la comisión de igualdad

## Compromiso y Liderazgo

## **Compromisos acordados por el órgano de gobierno para demostrar el liderazgo y compromiso en relación con el plan de igualdad**

La empresa declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidad entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, estableciendo la igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres como un principio estratégico en nuestra Política.

## **Política empresarial y cultura organizacional**

El Grupo Reca es uno de los líderes mundiales en la comercialización al por mayor de artículos de fijación y montaje, y sus métodos de trabajo son un referente para el resto de los competidores del mercado.

El éxito en el cumplimiento de los objetivos comprometidos junto al compromiso de calidad en los productos y de servicio a los clientes supone el principal reto de Reca Hispania, S.A.U. y de todos sus colaboradores. Colaboradores y clientes constituyen el principal activo de las empresas del Grupo Reca.

El crecimiento constante del grupo Reca, esta cimentado en el servicio que presta a sus clientes, en la calidad de sus artículos y colaboradores. Durante el año 2019, hemos realizado distintos grupos de trabajo con todos los empleados de la empresa, para decidir entre todos nuestra Misión, Visión y Valores, con el siguiente resultado;

- **Nuestra Visión es:** Vender soluciones para satisfacer las necesidades del profesional con un equipo cercano y comprometido.
- **Nuestra Visión es:** Queremos crecer contigo, siendo una marca referente en constante evolución.
- **Nuestros Valores son:**
  - o Compromiso e implicación
  - o Cercanía y trato
  - o Pasión por lo que hacemos
  - o Entusiasmo
  - o Confianza
  - o Trabajo en equipo
  - o Eficiencia
  - o Desarrollo y crecimiento profesional.

Alcanzar esos objetivos permite generar beneficios; autofinanciar la empresa; conseguir un crecimiento continuado; liderar el mercado y contribuir al desarrollo profesional y humano de quienes trabajamos en Reca.

El éxito individual no tiene sentido si no es entendido como parte del éxito general y sólo la cooperación entre empresa y colaborador lo posibilita. Para conseguir el éxito en cada puesto de trabajo todos los colaboradores necesitan conocer qué se espera de ellos, los medios con los que cuenta y las normas en las que su trabajo se va a desenvolver.

Para alcanzar las metas de unos y otros, las relaciones deben estar basadas en la confianza mutua, la honradez, la ética y el trabajo. Todas estas pautas dependen de la voluntad de cada uno y deben concretarse, entre otras, en actos como: la promoción de actividades formativas, las posibilidades de promoción profesional, la seguridad en el empleo, la aportación de los medios técnicos, garantizar los aspectos de seguridad y salud de todos los colaboradores, las inversiones o la creación de nuevos proyectos y negocios que aseguren el futuro que deben ser aportados por la empresa; y la disponibilidad, la aportación de ideas, la lealtad, la calidad en el trabajo, la productividad, la responsabilidad y la atención al cliente interno por parte de cada colaborador.

## Comisión Negociadora

El equipo de profesionales y representantes a los que se les ha encomendado el diagnóstico de la organización y la elaboración del plan de igualdad es el siguiente:

### Miembros de la comisión negociadora

Nombre y apellidos	Email	Cargo/Rol	Departamento/Área
Guillermo Vanrell Oms	g.vanrell@recahispania.com	Director General	Dirección
Silvia Rojas	s.rojas@recahispania.com	Vendedora	Ventas
Fanny de la Torre Mocholi	f.torre@recahispania.com	Responsable Recursos Humanos	Recursos Humanos
Hector Quiles	h.quiles@recahispania.com	Responsable de IT y e-business	IT
Monica Furio	m.furio@recahispania.com	Administración	Back office
Juan Antonio Serra Giménez	ja.serra@recahispania.com	Director de Administración	Dirección

## **Fecha de constitución de la Comisión Negociadora**

---

02/05/2022

## **Representación de las personas trabajadoras**

---

### **Han negociado:**

---

El comité de empresa.

### **Composición de la representación de las personas trabajadoras**

---

Afiliación de los/las representantes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
Sindicato Independiente	3	2	1

### **Composición de la representación empresarial**

---

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
Dirección	2	0	2
Responsable de Recursos Humanos	1	1	0

### **Funciones asociadas a la comisión**

---

Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.

Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.

Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.

Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.

Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.

Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.

Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

**¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?**

SI

**¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora?**

SI

**¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad?**

SI

**La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral?**

SI

**¿Cuáles?**

---

De consultoría externa.

**¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?**

---

NO

## **Comunicación y registro**

### **Comunicación**

---

#### **Programa de comunicación al personal**

---

Se comunicara a todos los empleados en reuniones por grupos, además se creará un apartado especial en Team Reca sobre el plan de igualdad, donde estará disponible a todos los trabajadores.

## **Distintivo en Igualdad**

Actualmente en la organización no se cuenta con el distintivo de igualdad.

## **Seguimiento y evaluación**

### **Sistema de evaluación y seguimiento del plan**

---

La empresa cuenta con una Herramienta/Procedimiento para realizar el Seguimiento y Medición de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

Se realizará una evaluación intermedia anual, desde la entrada en vigor del plan y otra evaluación final. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

La Comisión negociadora del plan de igualdad será también la responsable de realizar periódicamente un seguimiento de las acciones propuestas en el plan de igualdad, su implantación y grado de cumplimiento de las mismas, así como el desarrollo de nuevas iniciativas.

Dicho seguimiento se realizará a través de la redacción anual de una Memoria de las acciones realizadas conforme a lo acordado en este Plan.

### **Procedimiento de modificación y resolución de discrepancias**

El sistema de modificación y resolución de discrepancias se realiza a petición de la Comisión de Seguimiento (cualquier de sus partes). En caso de discrepancias se someterá a votación de todos los miembros de la comisión requiriendo mayoría simple para la adopción de acuerdos, en caso de realizarse un empate, se acuerda que la cuestión deberá elevarse a Arbitraje ante el organismo administrativo que corresponda, acatando ambas partes la resolución que recaiga.

### **Calendario de seguimiento**

El seguimiento se va a realizar cada seis meses desde la aprobación del plan.

### **Comisión de seguimiento**

**¿La comisión negociadora realizará las funciones de implantación y seguimiento del plan?**

SI

## **Atribuciones de la comisión de seguimiento del plan**

---

Revisar las medidas del plan de igualdad de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

Revisión en cualquier momento a lo largo de la vigencia del plan.

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.

Realización de informes de seguimiento.

## **Sistema de solución de conflictos**

---

**En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan, el sistema de solución de conflictos será:**

---

Ante los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.

## **2. Diagnóstico**

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del plan de igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Para la elaboración del mismo, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria. Para la realización

del diagnóstico se ha hecho uso de la aplicación informática “COMPLYLAW” del proveedor Wolters Kluwers.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- **Obtener información pormenorizada de las características de la organización** y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las trabajadoras y los trabajadores sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Identificar la existencia de posibles desigualdades**, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- **Promover cambios en la gestión** que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.**

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación profesional.
- c. Formación.
- d. Promoción profesional.
- e. Condiciones de trabajo.
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g. Retribuciones.
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la empresa y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección de nuevo Plan de Igualdad.

Del diagnóstico se porta a este Plan un informe de conclusiones sobre su contenido:

## Conclusiones y objetivos

## **Conclusiones del diagnóstico**

---

En general no existe un riesgo alto de discriminación por razón de sexo en la empresa, pero se detecta que hay que implementar medidas formativas en la materia.

La introducción de un sistema de evaluación del desempeño puede ser un factor que ayude a objetivar las posibles vías de arbitrariedad en ciertas tomas de decisiones.

En cuanto a la Selección se ha realizado un seguimiento de los procesos de selección y se ha detectado que se presentan muchas menos mujeres que hombres a nuestras ofertas, pero que si observamos los porcentajes, estos se mantienen durante todo el proceso. Por tanto, debemos hacernos más atractivos para poder atraer más mujeres a nuestros procesos de selección. Hemos debatido las medidas debiendo revisar la imagen y el mensaje de nuestras ofertas de empleo.

En cuanto a la clasificación profesional y contratación si hemos detectado algún departamento masculinizado como el de Logística y se han planteado medidas de fomento de la contratación de mujeres.

En cuanto a la promoción profesional se constata que precisamente las últimas promociones han sido de mujeres, si bien es cierto que hace falta más mujeres para que aumente el equipo directivo de mujeres.

En cuanto a la Formación profesional y las condiciones de trabajo hemos realizado el diagnóstico y no hemos detectado ningún hecho reseñable que haga que haya una discriminación entre hombres y mujeres.

Por último y esto si lo vemos importante se ha de realizar unos cursos de formación y concienciación sobre prevención de acoso sexual, es cierto que no hemos tenido incidencias al respecto pero hay que formar al respecto.

La infrarrepresentación femenina se ha abordado a lo largo de todas las áreas de trabajo del diagnóstico evidenciando en cualquier caso como elemento fundamental de infrarrepresentación la propia composición de la plantilla en los departamentos ya comentados, Logística y equipo directivo principalmente.

## **Resultados de la Auditoría retributiva**

---

Tras analizar las necesidades del sistema retributivo de la empresa para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Para ello se ha realizado un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, partiendo de los datos de registro retributivo y la valoración de puestos de trabajo para determinar los trabajos de igual valor.

Además de esta información cuantitativa, se ha realizado un análisis cualitativo que nos ha permitido extraer conclusiones sobre las posibles desigualdades y los motivos que las provocan.

Y tras analizar los resultados de este diagnóstico, y de acuerdo con el art. 8.1.b) del RD 902/2020, establecemos un **plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas**, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y responsables de su implantación y seguimiento.

El sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos se detalla en el Plan de igualdad.

Con respecto al salario medio de hombres y mujeres, la única brecha que se detecta es en el puesto de técnico pero que está ocasionado por haber una sola mujer y ser la que tiene menor antigüedad en el departamento.

En la red de ventas los salarios se determinan en función de las ventas y la brecha salarial que se pudiera originar viene derivada de una mayor venta, por tanto es por criterios objetivos de productividad.

No se observan diferencias retributivas (en medias y medianas) apreciables (por ser inferiores al 25%) entre las categorías o grupos profesionales o personas que realizan las mismas funciones, considerados de igual valor.

No se observan diferencias retributivas apreciables dependiendo del tipo de jornada (completa o parcial).

No se observan diferencias retributivas apreciables dependiendo del tipo de contrato.

No se observan diferencias retributivas entre hombres y mujeres en función de sus años de servicio en la empresa (antigüedad).

No existen diferencias retributivas entre personas trabajadoras presenciales y a distancia.

En administración existe una mejora basada en la antigüedad, en las tareas realizadas y experiencia aportada con independencia de su sexo.

En trabajo de igual valor, no existen diferencias del tipo salarial o extrasalarial.

Existe la retribución por objetivos o retribución variable para todas las personas trabajadoras de la empresa, si bien el sistema que la regula es más sofisticado para las personas vinculadas a la red de ventas puesto que supone requiere de una gran incentivación para su prestación de servicios. Se ha comprobado la correlación entre los objetivos que se abonan y las funciones que se realizan y se constata que no está contribuyendo a la diferencia salarial por sexo.

Para el personal de administración hay un bonus anual, el importe de cada persona trabajadora está basado en la responsabilidad de cada uno.

La red de ventas tiene un objetivo basado en las ventas y su retribución va en función del cumplimiento de ese objetivo, que es por porcentajes sobre la venta realizada y que es standard para todas las personas vendedoras.

No existen complementos salariales que repercutan de forma diferente en la retribución de mujeres y hombres.

No se destinan los complementos salariales, incentivos y/o beneficios sociales, en exclusiva, a determinadas categorías laborales o a contratos indefinidos y/o jornadas completas.

Los pluses o mejoras voluntarias tienen la misma incidencia sobre el salario medio de las mujeres que sobre el de los hombres, las mejoras voluntarias van acorde al puesto, responsabilidad y a las tareas asignadas.

Conviene tener en cuenta que la red de ventas, es decir, las personas vendedoras, ostentan una relación especial desde el punto de vista laboral y no están sujetos a la aplicación del Convenio Colectivo aplicable a la Empresa, teniendo su propio sistema salarial, motivo por el que, como se ha anticipado en estas conclusiones de auditoría retributiva, que su retribución variable sea más sofisticada.

Pero lo anterior no tiene ningún impacto en la diferencia retributiva existente en la empresa entre hombres y mujeres.

Los conceptos retributivos en administración están basados en el convenio colectivo del comercio del metal de la provincia de Valencia, más un complemento basado en las responsabilidades de cada una.

Como se ha comentado, en la red de ventas los conceptos retributivos están basados en incentivos por ventas

Respecto a la fijación de salarios, los criterios que se utilizan son los siguientes:

- Para el personal administrativo y de operaciones se basan en las funciones, responsabilidad y antigüedad del personal.
- Para el personal técnico y televenta el criterio para establecer la retribución está basado en las ventas ya que son en su mayoría vendedores.
- Para los mandos intermedios la retribución está basada en la antigüedad y responsabilidad de cada puesto.

No se han detectado desigualdades derivadas de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa.

No se han detectado dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivada de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

## **Objetivos generales**

---

Se marcan como objetivos generales la implementación de formación progresiva en igualdad para todos los empleados y el establecimiento de un sistema de evaluación del desempeño.

### **3. Objetivos y medidas**

De conformidad con los resultados del Diagnóstico, realizado como paso previo, se detallan a continuación los objetivos y medidas que conforman este Plan de Igualdad que se ha elaborado conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro:

#### **SELECCIÓN**

##### **Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal**

- Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.
- Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.

##### **Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género**

- Revisión del Protocolo de procedimiento de selección, comprobando que cumpla los criterios objetivos y no discriminatorios.
- Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.

- Informar por escrito a empresas externas de selección sobre los criterios empresariales y los compromisos acordados en la Comisión negociadora.
- Utilizar canales de comunicación adecuados para que las ofertas de empleo lleguen a candidatos de ambos sexos
- Acompañamiento inicial o tutorización inicial al personal comercial para tratar de determinar los elementos que impiden la continuidad de mujeres en dichas posiciones.
- Revisión de imágenes corporativas y anuncios corporativos para las ofertas de empleo y página web de la Empresa, para garantizar un contenido igualitario y adaptarlas a la realidad de RECA HISPANIA y su imagen.

**Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia**

- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.
- Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.
- Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.
- Para puestos de mando, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado.
- Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinos.

**CONTRATACIÓN**

**Evitar la pérdida de personal femenino**

- Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.
- Informar a la Comisión de seguimiento de los datos estadísticos relativos a las extinciones de contrato informando siempre del motivo.

## **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

### **Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios**

- Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor.
- Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.
- Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

### **Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales**

- Implementar medidas de acción positiva para corregir la subrepresentación de mujeres en puestos masculinizados.

## **PROMOCIÓN PROFESIONAL**

### **Fomentar la promoción profesional de la mujer**

- Dar prioridad a las mujeres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad y competencia.
- Creación de un registro de "Seguimiento Profesional" anual donde se recojan el listado de personas trabajadoras que son o no promocionadas y los motivos.

Prestar especialmente atención a las posiciones ocupadas por mujeres que se identifiquen como susceptibles de promoción.

#### **Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción**

- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.
- Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.
- Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral.

#### **FORMACIÓN PROFESIONAL**

##### **Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso**

- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.
- Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.
- Formar a las personas que integran la Comisión negociadora y la comisión de seguimiento, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.
- Formación específica para el personal directivo y mandos intermedios en materia de igualdad.

##### **Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla**

- Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.

- Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.
- Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.
- Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.
- Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.
- Impartir formación dentro de la jornada laboral e incorporar modalidad on line y semipresencial en mayor medida.

## **RETRIBUCIÓN**

### **Establecer medidas retributivas complementarias para el apoyo a la corresponsabilidad**

- Garantizar el percibo de la retribución íntegra durante el ejercicio de aquellos permisos del art. 37.3 ET que tienen un impacto negativo en el colectivo de mujeres.

### **Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo**

- Establecer una política retributiva, clara, transparente y basada principalmente en elementos objetivos a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
- Introducir, en la medida de lo posible, parámetros objetivos para decidir las subidas salariales.
- Introducir, en la medida de lo posible, parámetros objetivos para decidir las subidas salariales.

- Tratar de introducir elementos objetivos para la definición de los conceptos de la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.

**Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial**

- Realizar un seguimiento de la inexistencia de Brecha Salarial
- Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.
- Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.

**CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN**

**Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar**

- Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.
- Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

**Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino**

- Facilitar la adaptación de la jornada sin tener que solicitar la reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo.

- Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo.
- Priorizar la elección de horario y turnos de quienes tengan a su cargo personas dependientes, incentivando su uso entre la plantilla masculina.
- Flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 ET.
- Utilizar las nuevas tecnologías de la información siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos, para que tanto hombres como mujeres puedan conciliar su vida laboral con su vida familiar.
- Fomentar experiencias de teletrabajo, siempre que se den las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo.
- Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo así como para el tiempo de comida.

**Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio**

- Equiparar a las parejas de hecho con los matrimonios en todo lo que tiene que ver con los derechos de conciliación familiar y laboral.
- Ampliar las medidas de protección legales para las víctimas de violencia de género.
- Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, nacimiento, adopción o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.

**Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales**

- Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.

#### **Evitar riesgos para la salud de las mujeres**

- Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.

#### **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO**

##### **Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo**

- Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.
- Elaboración y difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.
- Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.
- Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.
- Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.
- Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.

##### **Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso**

- Prohibición de represalias ante una denuncia de acoso.

- Separación de la víctima del presunto agresor.

## Detalle de medidas

### Selección

#### Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal

##### Medidas asociadas (2)

###### Medida

---

Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.

###### Descripción

---

Se programarán acciones de formación (talleres presenciales, entrega de documentación, etc.) para que las personas que intervienen en los procesos de selección eviten discriminaciones de género tanto en momentos concretos de los procesos de selección (publicación de ofertas de empleo, criba curricular, entrevistas y pruebas dentro del proceso), como en las decisiones tomadas y también en la comunicación con las personas candidatas (mensaje, tono, lenguaje no verbal...).

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

## **Indicadores**

---

- Recursos económicos empleados en la ejecución de esta medida.- Número de cursos impartidos (indicando duración de cada uno de ellos, contenido y cualificación del equipo de formación).- Porcentaje de personas que han recibido formación con comparación con los destinatarios inicialmente previstos.

## **Recursos**

---

- Cursos realizados en la plataforma e-learning. - Contratación de cursos externos especializados en Igualdad. (aprox. 6.000€)- 1 persona para controlar y gestionar la realización de los cursos.

**Fecha límite:** 31-12-2022

## **Medida**

---

Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.

## **Descripción**

---

Cualquier persona que intervenga en un proceso de selección debe conocer el Protocolo de selección de la empresa, para que le sirva de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección no sexistas, objetivos y neutros, que no contemplen aspectos de contenido personal o estereotipos de género.

**Responsable:**

RRHH.

**Destinatarios:** Cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

## **Indicadores**

---

- Si hay intervención de terceros en el proceso, SPEE, ETTs, documento que evidencie la remisión del protocolo de selección.- Relación de personas que han recibido el protocolo/manual de selección.- Porcentaje de personas que han recibido el protocolo/manual de selección en proporción a los destinatarios inicialmente previstos.

## **Recursos**

---

- 1 persona de RRHH para la realización (2 días)

**Fecha límite:** 31-12-2022

## **Selección**

**Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género**

**Medidas asociadas (6)**

## **Medida**

---

Revisión del Protocolo de procedimiento de selección, comprobando que cumpla los criterios objetivos y no discriminatorios.

## **Descripción**

---

Se revisará el Protocolo de selección que regule todo el proceso (anuncios, criba curricular, entrevistas, pruebas, selección de candidatos...), y asegure la valoración por cuestiones relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo sin tener en cuenta el género, así como la utilización de técnicas de selección neutras y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc.). La valoración de cada candidatura debe, asimismo, realizarse por escrito, reflejando criterios observables y cuantificables, evitando interpretaciones subjetivas y estereotipos de género. También se redactarán formularios de selección del personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo.

**Responsable:** RRHH - Selección.

**Destinatarios:** RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

## **Indicadores**

---

- Existencia de una Política/Protocolo de selección de personal.- Estadística de contratación e incremento de mujeres en plantilla.

## **Recursos**

---

- 1 persona de RRHH durante 1 día.

**Fecha límite:** 30-06-2023

## **Medida**

---

Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.

## **Descripción**

---

Todos los documentos utilizados en los procesos de selección de personal (formularios de solicitudes de empleo, cuestionarios de selección, comunicación de vacantes) se revisarán (lenguaje y contenidos) para asegurar su objetividad y eliminar referencias sexistas. En todos los procesos de reclutamiento y selección en los que intervengan entidades externas, se les exigirá que se tengan en cuenta los principios de igualdad y se respete el protocolo de procesos de selección de la empresa. Se recogerá por escrito en los contratos o convenios con las empresas externas.

**Responsable:** RRHH - Selección.

**Destinatarios:** RRHH - Selección.

## **Indicadores**

---

- Documentos de selección revisados.

## **Recursos**

---

- 1 persona de RRHH durante 3 días.

**Fecha límite:** 31-12-2022

## **Medida**

---

Informar por escrito a empresas externas de selección sobre los criterios empresariales y los compromisos acordados en la Comisión negociadora.

## **Descripción**

---

En todos los procesos de reclutamiento y selección en los que intervengan entidades externas, se les exigirá que se tengan en cuenta los principios de igualdad y se respete el protocolo de procesos de selección de la empresa. Se recogerá por escrito en los contratos o convenios con las empresas externas.

**Responsable:** RRHH - Selección.

**Destinatarios:** Empresas externas que intervengan en los procesos de selección.

## **Indicadores**

---

- Documentos que evidencian la remisión del protocolo de selección.

## **Recursos**

---

- 1 persona de RRHH durante 12h.

**Fecha límite:** 02-01-2023

## **Medida**

---

Utilizar canales de comunicación adecuados para que las ofertas de empleo lleguen a candidatos de ambos sexos

## **Descripción**

---

Velar porque los canales de difusión de ofertas tengan la misma accesibilidad a hombres y mujeres, especialmente para los puestos más cualificados y de contratación indefinida. A tal fin, se analizarán los medios habituales de difusión de ofertas de empleo observando que tengan igual accesibilidad a mujeres y hombres y poniendo especial atención para que no se utilicen imágenes estereotipadas y/o lenguaje sexista.

**Responsable:** RRHH - Selección.

**Destinatarios:** RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

## **Indicadores**

---

- Verificación de su inclusión en la política de selección de personal.- Listado de canales utilizados durante la vigencia del plan.

## **Recursos**

---

- 1 persona de RRHH durante 1 día- Web corporativa.- Bizneo, páginas de empleo, escuelas de negocios, universidades, etc.

**Fecha límite:** 01-12-2022

## **Medida**

---

Acompañamiento inicial o tutorización inicial al personal comercial para tratar de determinar los elementos que impiden la continuidad de mujeres en dichas posiciones.

## **Descripción**

---

Trabajar dentro del programa de mentoring aquellos elementos que impidan la continuidad de las mujeres en la posición de vendedora.

## **Indicadores**

---

-Fluctuación de vendedoras en el primer año de contrato.-Programa de Mentoring-Memorias del mentoring

## **Recursos**

---

- 2 días por mentorizado del personal directivo.- 1 RRHH para realizar el seguimiento.- Herramienta interna del grupo en desarrollo para agilizar el proceso.

**Fecha límite:**02-01-2023

## **Medida**

---

Revisión de imágenes corporativas y anuncios corporativos para las ofertas de empleo y página web de la Empresa, para garantizar un contenido igualitario y adaptarlas a la realidad de RECA HISPANIA y su imagen.

## **Descripción**

---

Revisión de la web corporativa y de los anuncios de empleo, para garantizar un contenido igualitario y adaptarlas a la realidad de RECA HISPANIA y de su imagen.

## **Indicadores**

---

Indicadores de la web.Revisar todo el porfolio de la empresa.Encuesta a los trabajadores sobre la imagen percibida.

## **Recursos**

---

- 3 día de 1 persona de RRHH.- Web corporativa.- Bizneo.- Info jobs.- Team reca para realizar la encuesta.

**Fecha límite:**01-10-2022

## **Selección**

**Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia**

**Medidas asociadas (5)**

## **Medida**

---

Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.

## **Descripción**

---

Se analizará el número de solicitudes que se han recibido para cada puesto de trabajo ofertado, así como las contrataciones que se han llevado a cabo durante el período de tiempo determinado para valorar y, en su caso, aplicar medidas, a través de la política de selección de personal, tendentes a conseguir una composición igualitaria de la plantilla.

**Responsable:** RRHH - Selección.

**Destinatarios:** RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

## **Indicadores**

---

- Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.- Contrataciones por sexo y responsabilidades familiares.

## **Recursos**

---

- 1 persona de RRHH para la realización de la estadística.- Las personas del Comité de seguimiento de Igualdad.

**Fecha límite:** 01-01-2023

## Medida

---

Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.

## Descripción

---

Con periodicidad anual o bianual se debe revisar el equilibrio de sexos en la plantilla, por grupos profesionales para, a la vista de los resultados, adoptar las medidas necesarias para corregir las desigualdades que se pudieran detectar a través de las nuevas contrataciones, de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda la persona del sexo menos representado.

**Responsable:** RRHH - Selección.

**Destinatarios:** RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

## Indicadores

---

- Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.

## Recursos

---

- 1 persona de RRHH durante 2 días.- Programa A3.- Asistente ComplyLaw.

**Fecha límite:** 01-01-2023

## Medida

---

Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.

## **Descripción**

---

En los procesos de selección de personal se tendrá en cuenta la composición de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área o grupo profesional, en que se pretende incorporar plantilla, y en caso de desequilibrios introducir medidas de acción positiva de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda el personal del sexo menos representado.

**Responsable:** RRHH - Selección.

**Destinatarios:** RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

## **Indicadores**

---

- Número de contrataciones en los que dicha medida de acción positiva se ha aplicado y ha provocado la contratación del sexo menos representado.

## **Recursos**

---

- 2 personas de RRHH 2 días.- Team ReCa para dar difusión.

**Fecha límite:** 01-09-2022

## **Medida**

---

Para puestos de mando, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado.

## **Descripción**

---

Especialmente en los puestos de mando en que se haya advertido mayor desequilibrio entre hombres y mujeres, se procurará que haya un cierto equilibrio entre los candidatos finalistas de uno y otro sexo. Para ello se tratará de garantizar, en la medida de lo posible, al menos que el 50% de las candidaturas finales sean mujeres. También se aplicarán acciones positivas en la contratación para puestos de mandos, para que en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia se seleccione al sexo menos representado.

**Responsable:** RRHH - Selección.

**Destinatarios:** RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

## **Indicadores**

---

- Número de contrataciones en los que dicha medida de acción positiva se ha aplicado y ha provocado la contratación del sexo menos representado.

## **Recursos**

---

- 1 persona de RRHH 5 horas.- Team Reca para la difusión.

**Fecha límite:** 01-09-2022

## **Medida**

---

Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinos.

## **Descripción**

---

Para fomentar que las mujeres se presenten a las vacantes publicitadas para ocupaciones tradicionalmente masculinas, los anuncios se redactarán de manera que inviten explícitamente a ellas a presentarse para ocupar dichos puestos. Además, las ofertas para cubrir puestos en departamento donde se pretende reducir la segregación se publicarán en canales que con mayor facilidad o frecuencia sean consultados por las personas de dicho sexo (en este caso mujeres).

**Responsable:** RRHH - Selección.

**Destinatarios:** RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

## **Indicadores**

---

- Incremento del número de candidatos del sexo femenino con respecto a procesos de selección previos a la implantación de la medida.

## **Recursos**

---

- 2 personas de RRHH durante 1 día.- Web corporativa.- Bizneo.

**Fecha límite:** 01-01-2023

# Contratación

## Evitar la pérdida de personal femenino

### Medidas asociadas (2)

#### Medida

---

Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.

#### Descripción

---

Con la finalidad de asegurar que los contratos que se extingan no sean consecuencia de alguna discriminación o desigualdad por razón de género, se mantendrá una base de datos desagregada por sexo, donde consten los diferentes contratos de trabajo que se ha extinguido y los motivos de su finalización.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** RRHH.

#### Indicadores

---

- Base de datos de las bajas producidas.

#### Recursos

---

1 persona de RRHH durante 1 día. Programa de A3nom

**Fecha límite:** 15-01-2023

## **Medida**

---

Informar a la Comisión de seguimiento de los datos estadísticos relativos a las extinciones de contrato informando siempre del motivo.

## **Descripción**

---

La Comisión de seguimiento recibirá anualmente una estadística que recoja los motivos de extinción de contratos por sexos y categoría profesional para que analice si las causas de extinción pueden deberse a situaciones de discriminación o desigualdad por razón de género y proponer medidas correctoras.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Comisión de seguimiento.

## **Indicadores**

---

- Estadística de extinción de contratos por grupos profesionales y sexo.-  
Documento de remisión a la comisión de seguimiento.

## **Recursos**

---

1 persona de Recursos Humanos durante un día.

**Fecha límite:** 15-01-2023

## **Clasificación profesional**

**Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios**

## Medidas asociadas (3)

### Medida

---

Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor.

### Descripción

---

De manera objetiva y clara, se elaborará la descripción de cada clasificación profesional por grupos profesionales, donde se detallan las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, equipo de trabajo o áreas de actividad, proporcionando un valor a cada puesto (a fin de identificar aquellos trabajos de igual valor). En el caso que haya polivalencia de tareas, es decir, que haya trabajos que puedan asignarse a varias clasificaciones profesionales, se detallará en la definición de la categoría donde se realice más habitualmente. Todo el personal estará adscrito en alguna de las clasificaciones profesionales, no quedando nadie fuera de ello. Estas descripciones de las diferentes categorías profesionales estarán accesibles a todo el personal para que puedan consultarlas en cualquier momento.

**Responsable:** RRHH y responsable del departamento.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

### Indicadores

---

- Fuente del sistema de clasificación profesional: convenio colectivo o documento interno.- Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres a raíz de la implantación de la medida.

## **Recursos**

---

2 personas de RRHH. 1 se encargara de la descripción de los puestos de trabajo 4 días y otra para la realización de las estadísticas durante 1 día

**Fecha límite:** 30-11-2022

## **Medida**

---

Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

## **Descripción**

---

Con el propósito de realizar un control periódico de la distribución de la plantilla por sexo, en esta base de datos se detallará: número de hombres y mujeres por departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Representantes legales de las personas trabajadoras.

## **Indicadores**

---

- Base de datos accesible.- Constatar con la estadística de evaluación el incremento de mujeres en plantilla por puestos y categorías.

## **Recursos**

---

1 persona RRHH durante un día. La base de datos se ira modificando según se incorporé las personas

**Fecha límite:** 15-01-2023

## **Medida**

---

Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

## **Descripción**

---

Cumpliendo con la obligación legal establecida, la Comisión de Seguimiento, creada para el seguimiento y control de la aplicación del Plan de Igualdad, estará informada de los datos estadísticos de redistribución de los departamentos entre hombres y mujeres, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Comisión de Seguimiento.

## **Indicadores**

---

- Acuse de recibo del envío de información.

## **Recursos**

---

Reunión con el comité de igualdad durante 1 hora para informar de la distribución de la plantilla. La reunión se realizará por webex.

**Fecha límite:** 31-10-2022

## **Clasificación profesional**

### **Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales**

#### **Medidas asociadas (1)**

##### **Medida**

---

Implementar medidas de acción positiva para corregir la subrepresentación de mujeres en puestos masculinizados.

##### **Descripción**

---

Se implementarán acciones que corrijan la ausencia de mujeres en algunos puestos detectados, por ejemplo: plan de formación dirigido a mujeres en capacitación profesional específica dirigida a estos puestos.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

##### **Indicadores**

---

- Tipo de formación ofrecida, horario de impartición y criterios de selección de las destinatarias.- Evaluación del incremento de mujeres en plantilla por puestos y categorías.

## Recursos

---

1 persona durante 1 día para realizar las estadísticas

**Fecha límite:** 31-01-2023

## Promoción profesional

### Fomentar la promoción profesional de la mujer

#### Medidas asociadas (2)

#### Medida

---

Dar prioridad a las mujeres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad y competencia.

#### Descripción

---

Para avanzar hacia un sistema de liderazgo inclusivo, es decir, en la equiparación de mujeres u hombres en puestos de responsabilidad, en aquellas promociones internas que se realicen, se deberá dar prioridad a la candidatura de la mujer, a igualdad de méritos y capacidad, para aquellas áreas donde priorice la presencia masculina.

**Responsable:**

RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

#### Indicadores

---

- Número de promociones en los que dicha medida de acción positiva se ha aplicado y ha provocado la promoción del sexo menos representado.

## **Recursos**

---

1 persona durante 1 día para elaborar el protocolo de promoción interna

**Fecha límite:** 31-01-2023

## **Medida**

---

Creación de un registro de "Seguimiento Profesional" anual donde se recojan el listado de personas trabajadoras que son o no promocionadas y los motivos. Prestar especialmente atención a las posiciones ocupadas por mujeres que se identifiquen como susceptibles de promoción.

## **Descripción**

---

Con el fin de conocer qué mujeres han sido o pueden ser promocionadas se creará este registro donde se constatare qué personas han sido promocionadas durante el último año, resaltado el número de mujeres. También se identificarán las personas con interés en promocionar, en especial mujeres, con el fin de facilitar su desarrollo profesional.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

## **Indicadores**

---

- Creación del registro y asegurar su actualización.- Aumento respecto de años anteriores de la proporción de mujeres en categorías subrepresentadas.

## **Recursos**

---

1 persona de RRHH durante 1 día

**Fecha límite:** 01-01-2023

## **Promoción profesional**

### **Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción**

#### **Medidas asociadas (3)**

#### **Medida**

---

Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.

#### **Descripción**

---

Para garantizar un proceso de promoción profesional correcto, la empresa se asegurará que se realiza bajo unos criterios objetivos, teniendo en cuenta los méritos, capacidades, aptitudes e idoneidad de las personas candidatas para evitar estereotipos o connotaciones de género y garantizar la igualdad de oportunidades. La comunicación de vacantes, requisitos y condiciones debe hacerse de forma efectiva para facilitar a la toda la plantilla la posibilidad de optar a la promoción. Se garantizará la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres.

**Responsable:**

RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

## **Indicadores**

---

- Estadística de promociones realizadas.- Número de vacantes cubiertas por promoción interna.- Número de vacantes efectivamente publicadas.- Número de promociones en los que se han publicitado los concretos criterios exigidos para cubrir la vacante y proporción que estas representan con respecto al total.- Número de candidatos, desglosados por sexo, cuya solicitud de ascenso ha sido desestimada.- Número de candidatos, desglosados por sexo, cuya solicitud de ascenso ha sido desestimada y han recibido contestación por parte de la empresa indicando los concretos motivos de dicha desestimación.

## **Recursos**

---

2 personas de RRHH durante 2 días para realizar la política de promoción en la empresa

**Fecha límite:** 28-02-2023

## **Medida**

---

Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.

## **Descripción**

---

El Departamento de RRHH, dentro de un plan de comunicación, informará a toda la plantilla de qué itinerarios profesionales existen en la empresa, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

## **Indicadores**

---

- Diseño y redacción de los diferentes planes de carrera.

## **Recursos**

---

1 persona de RRHH durante 1 día para la realización de la carrera profesional

**Fecha límite:** 31-12-2022

## **Medida**

---

Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral.

## **Descripción**

---

Para evitar que la disponibilidad horaria, en general relacionada con la conciliación familiar, sea un factor negativo para la promoción profesional, se acordarán unos límites en los horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales.

**Responsable:**

RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

### **Indicadores**

---

- Redacción del protocolo de desconexión digital.

### **Recursos**

---

1 persona de RRHH durante 4 horas para la realización del protocolo y subirlos al TEAM RECA

**Fecha límite:** 31-01-2023

## **Formación profesional**

### **Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso**

**Medidas asociadas (4)**

#### **Medida**

---

Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.

#### **Descripción**

---

Con el fin de que toda la plantilla esté formada en igualdad, se procurará que en todos los cursos formativos que se impartan haya un módulo específico sobre igualdad de oportunidades y acoso sexual y/o por razón de sexo.

**Responsable:** RRHH - Formación.  
**Destinatarios:** Toda la plantilla.

### **Indicadores**

---

- Evidencias vinculadas al número de participantes, horario de impartición y criterios de selección.- Porcentaje que representan los participantes en comparación con el total de la plantilla de la empresa.- Contenido de los cursos y cualificación del equipo de formación.

### **Recursos**

---

Contratación de formación online para impartir a todos los empleados. presupuesto 6.000€. Plataforma e-learning. 2 horas de una persona de recursos humanos para revisar la realización del curso.

**Fecha límite:** 03-03-2023

### **Medida**

---

Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.

### **Descripción**

---

Como principales actores en selección y gestión de personal, las personas integrantes del departamento de RRHH son las primeras personas que deberán estar formadas en materia de igualdad de género.

**Responsable:** RRHH - Formación.  
**Destinatarios:** RRHH.

### **Indicadores**

---

- Evidencias vinculadas al número de participantes, horario de impartición y número de horas.- Porcentaje que representan los participantes en comparación con los destinatarios inicialmente previstos.

### **Recursos**

---

Cursos sobre sensibilización comprados online con un coste de 6.000€, plataforma e-learning y 2 horas de una persona de RRHH para revisar la realización de los cursos.

**Fecha límite:** 01-10-2022

### **Medida**

---

Formar a las personas que integran la Comisión negociadora y la comisión de seguimiento, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.

### **Descripción**

---

Dado que la Comisión es la encargada de elaborar el Plan de Igualdad y velar por el cumplimiento del mismo será prioritario formar a sus miembros en materia de igualdad.

**Responsable:** RRHH - Formación.

**Destinatarios:** Miembros de la Comisión negociadora y de la comisión de seguimiento.

## **Indicadores**

---

- Evidencias vinculadas al número de participantes, tipo de formación (presencial, online), horario de impartición, número de horas y criterios de selección.

## **Recursos**

---

Curso de sensibilización online de 6000€, plataforma LMS e-learning, 1 persona de RRHH para revisar y controlar la realización.

**Fecha límite:** 01-10-2022

## **Medida**

---

Formación específica para el personal directivo y mandos intermedios en materia de igualdad.

## **Descripción**

---

La Organización considera que para la consecución efectiva de su Compromiso con la Igualdad es imprescindible que su personal directivo y sus mandos intermedios estén formados en materia de Igualdad, por la influencia que pueden ejercer en el resto de la plantilla.

**Responsable:** RRHH – Formación.  
**Destinatarios:** Personal Directivo y Mandos intermedios.

### **Indicadores**

---

- Evidencias vinculadas a la formación impartida y al número de participantes.

### **Recursos**

---

Cursos de sensibilización sobre la igualdad 6000€, plataforma LMS e-learning, y 1 persona de Recursos Humanos para controlar que todas las personas realicen el curso.

**Fecha límite:** 16-01-2023

## **Formación profesional**

**Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla**

**Medidas asociadas (6)**

### **Medida**

---

Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.

### **Descripción**

---

Con la finalidad de detectar las necesidades formativas de la plantilla se registrarán todas las carencias detectadas en las entrevistas de evaluación y sugeridas por las propias personas trabajadoras (a través de encuestas, entrevistas, canal de sugerencias, etc.). Se prestará especial atención a las carencias formativas de las mujeres para que puedan formarse y ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.

**Responsable:** RRHH - Formación.

**Destinatarios:** RRHH - Formación.

## **Indicadores**

---

- Listado de carencias formativas detectados por los mandos de la empresa.-  
Listado de sugerencias formativas solicitadas por la propia plantilla.

## **Recursos**

---

1 día de trabajo de Recursos Humanos revisando los protocolos de las entrevistas con todas las personas de la empresa. 1 hora de los Jefes de Zona para que realicen el informe.

**Fecha límite:** 30-06-2023

## **Medida**

---

Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.

## **Descripción**

---

El Plan de Formación recogerá todas las necesidades del personal identificadas por la empresa, y tendrá como objetivo mejorar el crecimiento de la misma y la capacitación de todas las personas trabajadoras. Se revisarán con perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en todos los cursos de formación para asegurar que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en lenguaje, ejercicios, ejemplos, etc.

**Responsable:** RRHH - Formación.

**Destinatarios:** Toda plantilla.

## **Indicadores**

---

- Plan de Formación.- Estadística de formación desagregada por sexos.

## **Recursos**

---

1 día de trabajo de una persona de RRHH y 3 horas de trabajo de los miembros del comité de empresa.

**Fecha límite:** 01-11-2022

## **Medida**

---

Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.

## **Descripción**

---

La empresa se asegurará que el programa de formación llegará al conocimiento de toda la plantilla para que hombres y mujeres, de cualquier centro de trabajo y grupo profesional puedan optar a alguna de las acciones formativas que se establezcan.

**Responsable:** RRHH - Formación.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

## **Indicadores**

---

- Evidencias de los canales de información utilizados.

## **Recursos**

---

Promover a través del canal TEAM RECA la formación de la empresa. 1 persona durante 4 horas

**Fecha límite:** 31-12-2022

## **Medida**

---

Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.

## **Descripción**

---

Como regla general la formación se realizará dentro de la jornada laboral pero cuando no sea posible, el tiempo invertido en la formación extra jornada, se compensará, para facilitar la asistencia de personas trabajadoras con cargas familiares.

**Responsable:** RRHH - Formación.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

## **Indicadores**

---

- Listado de medidas compensatorias y personas beneficiadas.- Estadística de formación desagregada por sexos.

## **Recursos**

---

1 persona durante 2 días

**Fecha límite:** 31-12-2022

## **Medida**

---

Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.

## **Descripción**

---

Con el fin de que la Comisión de seguimiento pueda hacer un seguimiento de las medidas formativas adoptadas por la empresa se le dará acceso a un informe detallado de todos los cursos formativos impartidos disgregados por sexos.

**Responsable:** RRHH - Formación.  
**Destinatarios:** Comisión de seguimiento.

### **Indicadores**

---

- Acuse de recibo por parte de la Comisión de seguimiento.

### **Recursos**

---

1 persona durante 2 horas para la elaboración de las estadísticas.

**Fecha límite:** 01-05-2023

### **Medida**

---

Impartir formación dentro de la jornada laboral e incorporar modalidad on line y semipresencial en mayor medida.

### **Descripción**

---

Con el fin de que la conciliación familiar y personal no sea un impedimento para acceder a la formación, la organización se compromete a impartir la mayor parte de la formación dentro de la jornada laboral. También se potenciarán las modalidades de e-learning (que se desarrolla a través de medios digitales) o blended learning (que combina la formación virtual con la presencial).

**Responsable:** RRHH - Formación.  
**Destinatarios:** Toda la plantilla.

## **Indicadores**

---

- Cursos realizados, detallando tipo de formación y horario de impartición.- Porcentaje que representan los cursos realizados dentro de la jornada laboral con respecto al total de cursos realizados.

## **Recursos**

---

1 persona durante durante 2 días para realizar la estadísticas

**Fecha límite:** 09-01-2023

## **Retribución**

### **Establecer medidas retributivas complementarias para el apoyo a la corresponsabilidad**

**Medidas asociadas (1)**

#### **Medida**

---

Garantizar el percibo de la retribución íntegra durante el ejercicio de aquellos permisos del art. 37.3 ET que tienen un impacto negativo en el colectivo de mujeres.

#### **Descripción**

---

En los permisos con un impacto negativo en el colectivo de mujeres (permiso por lactancia acumulada, por accidente, enfermedad o hospitalización de un familiar,

por la realización de exámenes prenatales o técnicas de preparación al parto), se mantendrá exactamente la misma retribución que hubiera percibido de haber prestado servicios en los días de permiso, incluyendo la totalidad de complementos que percibe de ordinario.

**Responsable:** RRHH

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

## **Indicadores**

---

- Documentos que evidencian la información a la plantilla (comunicado intranet, acta de la comisión de negociadora, etc.).

## **Recursos**

---

1 hora de tiempo del departament de RRHH para su tramitación

**Fecha límite:** 01-01-2024

## **Retribución**

**Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo**

**Medidas asociadas (4)**

### **Medida**

---

Establecer una política retributiva, clara, transparente y basada principalmente en elementos objetivos a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

## **Descripción**

---

Se definirá con claridad la política retributiva de la empresa, garantizando la objetividad de los criterios que definen cada uno de los niveles salariales que existen en función de la valoración analítica de los puestos de trabajo y procurando así un sistema retributivo transparente.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

## **Indicadores**

---

- Nueva política retributiva de la empresa.- Sujetos que han intervenido en el diseño de esta nueva política retributiva.- Porcentaje de mujeres y de hombres que han integrado este equipo de trabajo.- Participación de los representantes de las personas trabajadoras en este equipo de trabajo.- Identificación de los criterios objetivos incorporados para garantizar una retribución en igualdad.- Canales utilizados para informar a las personas trabajadoras de la nueva política.

## **Recursos**

---

2 personas (dirección y RRHH) durante 1 semana para la elaboración de los criterios

**Fecha límite:** 06-01-2023

## **Medida**

---

Introducir, en la medida de lo posible, parámetros objetivos para decidir las subidas salariales.

## **Descripción**

---

Se definirá con claridad la política de subidas salariales de la empresa, garantizando la objetividad de los criterios.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

## **Indicadores**

---

- Número de documentos modificados y evidencias de los canales de información utilizados.

## **Recursos**

---

2 personas (RRHH y dirección) durante 3 días para la elaboración de los criterios objetivos

**Fecha límite:** 31-12-2022

## **Medida**

---

Introducir, en la medida de lo posible, parámetros objetivos para decidir las subidas salariales.

## **Descripción**

---

Se definirá con claridad la política de incentivos y beneficios sociales de la empresa, garantizando la objetividad de los criterios.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

## **Indicadores**

---

- Número de documentos modificados y evidencias de los canales de información.

## **Recursos**

---

Plataforma para todos de beneficios, team reca.

**Fecha límite:** 01-09-2022

## **Medida**

---

Tratar de introducir elementos objetivos para la definición de los conceptos de la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.

## **Descripción**

---

Se definirá con claridad la estructura salarial de la empresa con indicación de todos los conceptos incluidos en la estructura, los colectivos a los que se destinan

y los criterios para percibirlos.

**Responsable:** RRHH

**Destinatarios:** Toda la plantilla

## **Indicadores**

---

- Informe sobre estructura salarial: conceptos incluidos, colectivos a quienes se destinan y criterios para percibirlos.- Fórmula de cálculo real de comisiones con ejemplos reales de las diferentes jornadas y categorías.- Documentos modificados como resultado de la auditoria salarial.

## **Recursos**

---

1 persona durante 3 días para la elaboración de los manuales donde aparece detallado la estructura salarial

**Fecha límite:** 31-12-2022

# **Retribución**

## **Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial**

**Medidas asociadas (3)**

### **Medida**

---

Realizar un seguimiento de la inexistencia de Brecha Salarial

### **Descripción**

---

Durante toda la vigencia del Plan se realizará el seguimiento de la brecha salarial entre hombres y mujeres y sus causas, tomando como referencia el sistema de clasificación profesional.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

## **Indicadores**

---

- Metodología de recogida de datos y análisis de los mismos establecidos en el diagnóstico.

## **Recursos**

---

1 día de 1 persona de RRHH para la elaboración del informe de brecha salarial

**Fecha límite:** 31-12-2022

## **Medida**

---

Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.

## **Descripción**

---

Mediante negociación con los representantes de las personas trabajadoras se procurará establecer incrementos adicionales en un plazo de tiempo determinado hasta lograr su equiparación y la aplicación en la empresa del principio de "igualdad de retribución por trabajos de igual valor".

**Responsable:**

RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

### **Indicadores**

---

- Concretas medidas de corrección incorporadas.- Evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres con respecto a los concretos conceptos retributivos afectados por la corrección.

### **Recursos**

---

1 día para la negociación con los representantes y la dirección

**Fecha límite:** 01-01-2023

### **Medida**

---

Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.

### **Descripción**

---

Se establecerán reuniones periódicas para informar a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad de la evolución del dato de brecha salarial entre hombres y mujeres.

**Responsable:**

RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

## **Indicadores**

---

- Acta de la reunión en la que se ha informado a la Comisión.

## **Recursos**

---

1 persona de RRHH durante un día al trimestre para la elaboración de los informes

**Fecha límite:** 01-02-2023

# **Condiciones de trabajo y Conciliación**

## **Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar**

**Medidas asociadas (3)**

### **Medida**

---

Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.

### **Descripción**

---

Se dará difusión a través de los medios habituales de comunicación interna de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación familiar que contempla la legislación, así como las mejoras por convenio y Plan de Igualdad, con el objetivo de que toda la plantilla pueda utilizar estas medidas. La apuesta por los derechos

de presencia tipo teletrabajo o adaptación de jornada, reduce la necesidad de acudir a los derechos de ausencia tipo reducciones o excedencias que impactan claramente en el salario.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

## **Indicadores**

---

- Evolución de las bajas voluntarias asociadas a las dificultades para conciliar.- Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres.- Porcentaje de utilización hombres/mujeres.

## **Recursos**

---

1 persona durante 2 horas para subir al canal TEAM RECA la política de la empresa sobre conciliación

**Fecha límite:** 31-10-2022

## **Medida**

---

Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

## **Descripción**

---

En cumplimiento de la obligación legalmente establecida, se informará periódicamente a la Comisión de seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Comisión de seguimiento.

## **Indicadores**

---

- Informes enviados a la Comisión con acuse de recibo.

## **Recursos**

---

-1 persona de RRHH durante 1 día para la elaboración del documento

**Fecha límite:** 02-02-2023

## **Medida**

---

Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

## **Descripción**

---

La empresa garantizará que el disfrute de permisos, licencias, excedencias o reducciones de jornada no pueda constituir algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales.

**Responsable:**

RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

## **Indicadores**

---

- Estadística de personas promocionadas acogidas a derechos de conciliación.-  
Evolución de las bajas voluntarias asociadas a las dificultades para conciliar.-  
Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres.- Porcentaje de utilización  
hombres/mujeres.

## **Recursos**

---

1 persona de RRHH durante 1 día para la elaboración de estadísticas

**Fecha límite:** 31-01-2023

## **Condiciones de trabajo y Conciliación**

**Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino**

**Medidas asociadas (7)**

### **Medida**

---

Facilitar la adaptación de la jornada sin tener que solicitar la reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo.

## **Descripción**

---

La empresa, siempre teniendo en cuenta las necesidades organizativas y de producción, facilitará la adaptación de la jornada a las necesidades de la persona trabajadora, en los casos en que no sea necesario solicitar una reducción de la jornada legal (un octavo de la jornada), que conlleva también una reducción del salario. La apuesta por los derechos de presencia tipo teletrabajo o adaptación de jornada, reduce la necesidad de acudir a los derechos de ausencia tipo reducciones o excedencias que impactan claramente en el salario.

**Responsable:** RRHH y Responsables de departamento.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

## **Indicadores**

---

- Documento Políticas Sociales de la empresa.- Porcentaje de utilización hombres/mujeres y tasa de éxito (porcentaje de reducciones de jornada concedidas y posiciones).- Impacto de la medida en la brecha salarial.

## **Recursos**

---

1 persona de RRHH durante 1 hora todos los meses

**Fecha límite:** 30-09-2022

## **Medida**

---

Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo.

## **Descripción**

---

Para evitar la prolongación de la jornada ordinaria se implementarán medidas limitativas, por ejemplo "política de luces apagadas" u otras alternativas para favorecer la conciliación familiar.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

## **Indicadores**

---

- Evidencias de esta acción (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.).

## **Recursos**

---

1 persona de RRHH durante un día

**Fecha límite:** 31-10-2022

## **Medida**

---

Priorizar la elección de horario y turnos de quienes tengan a su cargo personas dependientes, incentivando su uso entre la plantilla masculina.

## **Descripción**

---

En aras de incentivar que el sector masculino también se acoja a los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral de quienes tengan a su cargo personas

dependientes, que generalmente se coge el personal femenino, la empresa puede dar prioridad de elección de horarios y turnos a este sector que lo solicite, con la posibilidad de cambios voluntarios de turnos entre las personas trabajadoras .

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Personal masculino con personas dependientes a su cargo.

## **Indicadores**

---

- Documentos creados para dar a conocer el derecho y estadísticas sobre los peticionarios (edad, posición en la empresa, tiempo y porcentaje de la reducción).-  
Porcentaje de utilización hombres/mujeres y tasa de éxito.

## **Recursos**

---

1 persona de RRHH durante un día.

**Fecha límite:** 31-01-2023

## **Medida**

---

Flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 ET.

## **Descripción**

---

La empresa permitirá que los días de permiso regulados en el art. 37 ET no tengan que ser disfrutados de forma continuada, sino que, en un intervalo de tiempo, la persona trabajadora pueda utilizarlos en días alternos.

**Responsable:**

RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

## **Indicadores**

---

- Evidencias de esta acción (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.).-  
Acogida de la medida por parte de la plantilla: horas/días que han sido objeto de flexibilización a lo largo del año por razones personales o de conciliación.

## **Recursos**

---

1 persona de RRHH durante 1 día para la elaboración del documento a remitir a la plantilla. 1 persona de RRHH durante 2 horas mensuales para la gestión de la jornada flexible

**Fecha límite:** 30-09-2022

## **Medida**

---

Utilizar las nuevas tecnologías de la información siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos, para que tanto hombres como mujeres puedan conciliar su vida laboral con su vida familiar.

## **Descripción**

---

La empresa debe evitar, mediante el uso de las nuevas tecnologías, los desplazamientos a otros centros de trabajo, cuando así sea posible, para que tanto hombres como mujeres puedan conciliar su vida laboral con su vida familiar.

**Responsable:**

RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

## **Indicadores**

---

- Evidencias de esta acción (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.).

## **Recursos**

---

Promover por parte de la dirección el uso de las reuniones, formación..... a través de la aplicación Webex, plataforma e-learning....Elaboración por parte del dept de RRHH de documento con la política de uso de las nuevas tecnologías para evitar desplazamientos

**Fecha límite:** 30-09-2022

## **Medida**

---

Fomentar experiencias de teletrabajo, siempre que se den las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo.

## **Descripción**

---

Se propiciarán experiencias de teletrabajo en aquellas actividades donde a la fecha no esté instaurado, y que por su naturaleza se adecuen a este tipo de prestación del trabajo, siempre que se dieran las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo, en orden a valorar las posibilidades de aplicación y/o implantación definitiva.

**Responsable:**

RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

## **Indicadores**

---

- N.º de solicitudes presentadas y aceptadas.- Evidencias de estas acciones (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.).

## **Recursos**

---

1 persona de RRHH durante un día para la elaboración de la política de la empresa sobre el teletrabajo

**Fecha límite:** 01-01-2023

## **Medida**

---

Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo así como para el tiempo de comida.

## **Descripción**

---

Se implementará un horario de entrada y salida con un intervalo de una hora de flexibilidad.

**Responsable:**

RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

## **Indicadores**

---

- Documento Políticas Sociales de la empresa.- Evidencias de estas acciones (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.).- Porcentaje de utilización hombres/mujeres y tasa de éxito.

## **Recursos**

---

1 persona durante 4 horas para la elaboración de un documento sobre la política social de la empresa

**Fecha límite:** 31-10-2022

## **Condiciones de trabajo y Conciliación**

**Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio**

**Medidas asociadas (3)**

### **Medida**

---

Equiparar a las parejas de hecho con los matrimonios en todo lo que tiene que ver con los derechos de conciliación familiar y laboral.

### **Descripción**

---

Las parejas de hecho podrán disfrutar de los mismos derechos que la Ley concede a los matrimonios y sus hijos en materia de conciliación familiar, personal y laboral.

**Responsable:**

RRHH.

**Destinatarios:** Personas trabajadoras que tienen pareja de hecho.

## **Indicadores**

---

- Evidencias de estas acciones (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.).

## **Recursos**

---

1 persona de RRHH durante 2 hora para modificar los manuales donde se establece los permisos

**Fecha límite:** 08-01-2024

## **Medida**

---

Ampliar las medidas de protección legales para las víctimas de violencia de género.

## **Descripción**

---

Con el fin de ayudar a la persona trabajadora víctima de violencia de género, se mejorarán los derechos legalmente establecidos en el ET (art. 37.8) y la LO 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género (arts. 21 y ss.), en la forma que se detalla en el Documento de beneficios sociales de la empresa.

**Responsable:**

RRHH.

**Destinatarios:** Víctimas de violencia de género.

## **Indicadores**

---

- Documento de beneficios sociales.

## **Recursos**

---

1 persona de RRHH durante un día

**Fecha límite:** 01-02-2023

## **Medida**

---

Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, nacimiento, adopción o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.

## **Descripción**

---

Para evitar una merma económica para el personal en periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares, la empresa mantendrá el derecho, de este colectivo, a todos los beneficios sociales que la plantilla en activo disfruta.

**Responsable:**

RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

### **Indicadores**

---

- Documento de beneficios sociales.

### **Recursos**

---

1 persona de RRHH durante 30 minutos mensuales para la tramitación de los beneficios sociales de estas personas

**Fecha límite:** 30-09-2022

## **Condiciones de trabajo y Conciliación**

### **Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales**

**Medidas asociadas (1)**

#### **Medida**

---

Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.

#### **Descripción**

---

Se pondrá en marcha un Registro de siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexos para estudiar la casuística y plantear medidas

correctoras. Este registro se mantendrá permanentemente actualizado. La Comisión debe estar informada de los resultados y participar en la implantación de medidas.

**Responsable:** Comité de seguridad y salud laboral.

**Destinatarios:** Toda la plantilla - Comisión de seguimiento.

## **Indicadores**

---

- Documentación acreditativa de la realización del registro.

## **Recursos**

---

1 persona de RRHH durante un día

**Fecha límite:** 01-02-2023

# **Condiciones de trabajo y Conciliación**

## **Evitar riesgos para la salud de las mujeres**

### **Medidas asociadas (1)**

#### **Medida**

---

Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.

#### **Descripción**

---

Durante la vigencia de este Plan de Igualdad se pondrán en marcha las siguientes medidas:

- Flexibilizar los horarios de las personas embarazadas o en periodo de lactancia.

**Responsable:** RRHH y Comité de seguridad y salud laboral.

**Destinatarios:** Trabajadoras embarazadas y en período de lactancia.

## **Indicadores**

---

- N° de medidas y acciones implementadas y evaluación de su incidencia.

## **Recursos**

---

Responsable de departamento para organizar el Horario 1 hora

**Fecha límite:** 01-03-2023

# **Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género**

## **Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo**

### **Medidas asociadas (7)**

#### **Medida**

---

Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.

#### **Descripción**

---

Se elaborará un informe anual que detallará los casos de acoso notificados a la empresa, las medidas que se implementaron y su resolución.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Representantes de las personas trabajadoras, Comisión de seguimiento.

## **Indicadores**

---

- Base de datos y revisión semestral de los casos.

## **Recursos**

---

1 persona de RRHH durante 1 día

**Fecha límite:** 01-09-2022

## **Medida**

---

Elaboración y difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.

## **Descripción**

---

Esta declaración de principios mostrará el compromiso de la Dirección con la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual. Se comunicará a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse. Puede estar disponible en

el portal del empleado o en la intranet de la compañía.

**Responsable:** Dirección de la empresa.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

## **Indicadores**

---

- Evidencias de la declaración y su comunicación enviada a toda la plantilla.-  
Inclusión en la documentación de bienvenida de las nuevas contrataciones.

## **Recursos**

---

1 persona de RRHH durante 4 horas

**Fecha límite:** 30-09-2022

## **Medida**

---

Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

## **Descripción**

---

Se revisará periódicamente, con la participación de la Comisión de seguimiento del plan, el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, que incluye una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual, definición de ambos conceptos y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, con ejemplos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas

cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad durante todo el proceso.

**Responsable:** RRHH y Comité de Prevención.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

## **Indicadores**

---

- Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo con sus versiones con fecha de revisión.

## **Recursos**

---

1 persona de RRHH 1 día

**Fecha límite:** 30-09-2022

## **Medida**

---

Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.

## **Descripción**

---

El protocolo se difundirá por los distintos medios de comunicación de la empresa para garantizar que llegará al conocimiento de toda la plantilla y se incluirá, en el formato que se considere oportuno, en la documentación de bienvenida de las

nuevas

contrataciones.

**Responsable:**

RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

## **Indicadores**

---

- Comunicación enviada a la plantilla.- Publicación TEAM RECA- N.º de campañas periódicas de difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.- Canales de información utilizados.

## **Recursos**

---

- Publicar en la aplicación TEAM RECA el protocolo de prevención y acoso sexual

**Fecha límite:** 01-09-2022

## **Medida**

---

Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

## **Descripción**

---

Se incluirá en la formación obligatoria de la empresa cursos sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo o bien se incluirá un módulo específico sobre esta materia en las distintas formaciones impartidas en el ámbito laboral especialmente la formación destinada a la promoción en la empresa.

**Responsable:** RRHH - Formación.  
**Destinatarios:** Toda la plantilla.

### **Indicadores**

---

- N.º de cursos realizados y personas que lo reciben.- Lugar de la formación, tipo, horas y criterios de selección y porcentaje de participación de hombres y mujeres.

### **Recursos**

---

Contrata con una consultoría externa una formación sobre acoso sexual que se impartirá a todos los trabajadores

**Fecha límite:** 01-02-2023

### **Medida**

---

Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.

### **Descripción**

---

Aunque el procedimiento de denuncia está incluido en el Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso, es importante que se divulgue de forma clara y precisa dónde y cómo denunciar los casos de acoso sexual y por razón de sexo (con medidas tales como teléfonos de atención o un mecanismo de notificación electrónico).

**Responsable:**

RRHH.

**Destinatarios:** Toda la plantilla.

## **Indicadores**

---

- Documentos de divulgación del canal de denuncias.- N.º de campañas informativas.- N.º de denuncias recibidas.

## **Recursos**

---

Utilización de la Aplicación TEAM RECA. Habilitar un correo electrónico para las denuncias de acoso sexual

**Fecha límite:** 30-11-2022

## **Medida**

---

Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.

## **Descripción**

---

Para la máxima protección de las personas afectadas por situaciones de acoso sexual o por razón de sexo la empresa velará por garantizar la salvaguarda de su intimidad, confidencialidad y dignidad, desde el momento en que tenga conocimiento de la situación. Las personas encargadas de tramitar los casos de acoso firmarán un documento de confidencialidad.

**Responsable:**

RRHH.

**Destinatarios:** Personas implicadas en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

## **Indicadores**

---

- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.- Documento de confidencialidad de la empresa.- Número de expedientes incoados y número de procedimientos judicializados.

## **Recursos**

---

1 persona de RRHH durante 1 día

**Fecha límite:** 01-09-2022

# **Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género**

## **Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso**

### **Medidas asociadas (2)**

#### **Medida**

---

Prohibición de represalias ante una denuncia de acoso.

#### **Descripción**

---

Se garantiza a la supuesta víctima, a las personas que apoyen la denuncia, o denunciantes de supuestos de acoso sexual o por razón de sexo, que no serán

objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable, y que su acción no conllevará ningún tipo de represalia o trato desfavorable.

**Responsable:** RRHH.

**Destinatarios:** Víctimas de acoso sexual o por razón de sexo, y personas que denuncien.

## **Indicadores**

---

- Inclusión de este compromiso de la organización en el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

## **Recursos**

---

1 persona de RRHH en caso de ser necesario

**Fecha límite:** 14-10-2022

## **Medida**

---

Separación de la víctima del presunto agresor.

## **Descripción**

---

La separación física de la víctima de acoso respecto del presunto agresor/a no debe acarrear una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre acoso.

**Responsable:**

RRHH.

**Destinatarios:** Víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

### **Indicadores**

---

- Inclusión de este compromiso de la organización en el Protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

### **Recursos**

---

Reestructuración de la disposición de oficina o de la reasignación de la persona a otro grupo.

**Fecha límite:** 01-11-2022

## **Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad**

<b>Fecha límite</b>	<b>Estado</b>	<b>Medida</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Materia</b>
08/01/2024	No iniciada	Equiparar a las parejas de hecho con los matrimonios en todo lo que tiene que ver con los derechos de conciliación familiar y laboral.	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Condiciones de trabajo y Conciliación
01/01/2024	No iniciada	Garantizar el percibo de la retribución	Establecer medidas retributivas	Retribución

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
		Íntegra durante el ejercicio de aquellos permisos del art. 37.3 ET que tienen un impacto negativo en el colectivo de mujeres.	complementarias para el apoyo a la corresponsabilidad	
30/06/2023	No iniciada	Revisión del Protocolo de procedimiento de selección, comprobando que cumpla los criterios objetivos y no discriminatorios.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
30/06/2023	No iniciada	Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
01/05/2023	No iniciada	Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
03/03/2023	No iniciada	Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
01/03/2023	No iniciada	Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Condiciones de trabajo y Conciliación
28/02/2023	No iniciada	Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
02/02/2023	No iniciada	Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
01/02/2023	No iniciada	Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Retribución
01/02/2023	No iniciada	Ampliar las medidas de protección legales para las víctimas de violencia de género.	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Condiciones de trabajo y Conciliación

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
01/02/2023	No iniciada	Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales	Condiciones de trabajo y Conciliación
01/02/2023	No iniciada	Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
31/01/2023	No iniciada	Implementar medidas de acción positiva para corregir la subrepresentación de mujeres en puestos masculinizados.	Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales	Clasificación profesional
31/01/2023	En curso	Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
31/01/2023	No iniciada	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
31/01/2023	No iniciada	Dar prioridad a las mujeres en los procesos de	Fomentar la promoción	Promoción profesional

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
		promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad y competencia.	profesional de la mujer	
31/01/2023	No iniciada	Priorizar la elección de horario y turnos de quienes tengan a su cargo personas dependientes, incentivando su uso entre la plantilla masculina.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Condiciones de trabajo y Conciliación
16/01/2023	No iniciada	Formación específica para el personal directivo y mandos intermedios en materia de igualdad.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
15/01/2023	Completada	Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.	Evitar la pérdida de personal femenino	Contratación
15/01/2023	No iniciada	Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
15/01/2023	No iniciada	Informar a la Comisión de seguimiento de los datos estadísticos relativos a las extinciones de	Evitar la pérdida de personal femenino	Contratación

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
		contrato informando siempre del motivo.		
09/01/2023	No iniciada	Impartir formación dentro de la jornada laboral e incorporar modalidad on line y semipresencial en mayor medida.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
06/01/2023	No iniciada	Establecer una política retributiva, clara, transparente y basada principalmente en elementos objetivos a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
02/01/2023	No iniciada	Informar por escrito a empresas externas de selección sobre los criterios empresariales y los compromisos acordados en la Comisión negociadora.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
02/01/2023	No iniciada	Acompañamiento inicial o tutorización inicial al personal comercial para tratar de determinar los elementos que impiden la continuidad de mujeres en dichas posiciones.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
01/01/2023	No iniciada	Incluir en las ofertas de empleo mensajes que inviten explícitamente a las	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos	Selección

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
		mujeres a presentarse para ocupar puestos u ocupaciones tradicionalmente masculinos.	representado ante igualdad de méritos y experiencia	
01/01/2023	No iniciada	Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
01/01/2023	No iniciada	Fomentar experiencias de teletrabajo, siempre que se den las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Condiciones de trabajo y Conciliación
01/01/2023	No iniciada	Creación de un registro de "Seguimiento Profesional" anual donde se recojan el listado de personas trabajadoras que son o no promocionadas y los motivos. Prestar especialmente atención a las posiciones ocupadas por mujeres que se identifiquen como susceptibles de promoción.	Fomentar la promoción profesional de la mujer	Promoción profesional
01/01/2023	No iniciada	Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Retribución

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
01/01/2023	No iniciada	Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
31/12/2022	No iniciada	Realizar un seguimiento de la inexistencia de Brecha Salarial	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Retribución
31/12/2022	No iniciada	Tratar de introducir elementos objetivos para la definición de los conceptos de la estructura salarial de la empresa, revisando y publicando los criterios de los complementos salariales variables.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
31/12/2022	No iniciada	Introducir, en la medida de lo posible, parámetros objetivos para decidir las subidas salariales.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
31/12/2022	No iniciada	Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal	Selección
31/12/2022	No iniciada	Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas	Selección

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
		intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.	responsables de la selección de personal	
31/12/2022	No iniciada	Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
31/12/2022	No iniciada	Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
31/12/2022	No iniciada	Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
31/12/2022	No iniciada	Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
01/12/2022	No iniciada	Utilizar canales de comunicación adecuados para que las ofertas de empleo lleguen a candidatos de ambos sexos	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
30/11/2022	No iniciada	Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
30/11/2022	No iniciada	Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, identificando los trabajos de igual valor.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
01/11/2022	No iniciada	Separación de la víctima del presunto agresor.	Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
01/11/2022	No iniciada	Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Formación profesional
31/10/2022	No iniciada	Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo así como para el tiempo de comida.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Condiciones de trabajo y Conciliación
31/10/2022	No iniciada	Eliminar en lo posible la prolongación de la	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del	Condiciones de trabajo y Conciliación

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
		jornada ordinaria de trabajo.	tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	
31/10/2022	Completada	Informar a la Comisión de Seguimiento de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
31/10/2022	No iniciada	Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Condiciones de trabajo y Conciliación
14/10/2022	No iniciada	Prohibición de represalias ante una denuncia de acoso.	Medidas de apoyo a las personas en situación de acoso	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
01/10/2022	No iniciada	Formar a las personas que integran la Comisión negociadora y la comisión de seguimiento, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
01/10/2022	No iniciada	Revisión de imágenes corporativas y anuncios corporativos para las ofertas de empleo y página web de la Empresa, para garantizar un contenido igualitario y adaptarlas a la realidad de RECA HISPANIA y su imagen.	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Selección
01/10/2022	No iniciada	Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
30/09/2022	No iniciada	Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, nacimiento, adopción o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Condiciones de trabajo y Conciliación
30/09/2022	No iniciada	Elaboración y difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
30/09/2022	No iniciada	Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
30/09/2022	No iniciada	Utilizar las nuevas tecnologías de la información siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos, para que tanto hombres como mujeres puedan conciliar su vida laboral con su vida familiar.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Condiciones de trabajo y Conciliación
30/09/2022	No iniciada	Flexibilizar el uso de los días de permiso regulados en el artículo 37 ET.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Condiciones de trabajo y Conciliación
30/09/2022	No iniciada	Facilitar la adaptación de la jornada sin tener que solicitar la reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Condiciones de trabajo y Conciliación
01/09/2022	No iniciada	Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Selección
01/09/2022	No iniciada	Para puestos de mando, establecer medidas de acción positiva para dar	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante	Selección

Fecha límite	Estado	Medida	Objetivo	Materia
		prioridad al sexo menos representado.	igualdad de méritos y experiencia	
01/09/2022	No iniciada	Introducir, en la medida de lo posible, parámetros objetivos para decidir las subidas salariales.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Retribución
01/09/2022	No iniciada	Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
01/09/2022	No iniciada	Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género
01/09/2022	No iniciada	Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de género

## **Partes suscriptoras**

### **Por parte de la empresa**

Guillermo Vanrell Oms como Director General con dni 29178616B.

Fanny de la Torre Mocholí como responsable de Recursos Humanos con dni 25421281W.

Juan Antonio Serra Gimenez como Director de administración y personas con dni 22570925J.

### **Por parte de la representación de las personas trabajadoras**

Silvia Rojas Gonzalvez como Vendedora de Madrid con dni 53438049X.

Hector Quiles Salaverria como responsable de E-bussiness con dni 24389639W.

Monica Furio Esperanza como Back office con dni 22568493K.

Y prueba de su conformidad con el contenido del presente Plan se firma por las partes suscriptoras con legitimación para su negociación e implantación:

Guillermo Vanrell Oms

Fanny de la Torre Mocholí

Juan Antonio Serra Gimenez

Silvia Rojas Gonzalvez

Hector Quiles Salaverria

Monica Furio Esperanza