

MOGUER, CUNA DE PLATERO S.C.A.

# PLAN DE IGUALDAD

SEP 2022 – SEP 2026

*MOGUER, CUNA DE PLATERO S.C.A.*

# TABLA DE CONTENIDO

## Contenido

1.- Introducción	1
2.- Partes suscriptoras.	2
3.- Ámbito de aplicación y vigencia.	4
4.- Informe de diagnóstico.	5
5.- Objetivos del Plan de Igualdad.	15
6.- Medidas de igualdad según ejes de actuación.	26
6.1.- AREA DE ACTUACIÓN: Proceso de Selección y Contratación.	27
6.2.- AREA DE ACTUACIÓN: clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.	34
6.3.- AREA DE ACTUACIÓN: formación.	38
6.4.- AREA DE ACTUACIÓN: promoción profesional.	41
6.5.- AREA DE ACTUACIÓN: condiciones de trabajo.	44
6.6.- AREA DE ACTUACIÓN: corresponsabilidad.	46
6.7.- AREA DE ACTUACIÓN: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.	50
6.8.- AREA DE ACTUACIÓN: RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL.	51
6.9.- AREA DE ACTUACIÓN: protocolos de acoso.	53
7.- Aplicación y seguimiento. Comisión de Igualdad.	58
8.- Procedimiento de modificación.	60

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

### 1.- Introducción

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de mayo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, supuso para las empresas de más de 250 trabajadores el deber de negociar un Plan de Igualdad, obligación que fue desarrollada y ampliada a las empresas de más de 50 personas trabajadoras, por El RD Ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Y por el RD 901/2020 de 13 de octubre de 2020 por el que se regulan los Planes Igualdad y su registro y el RD 902/2020 de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La normativa aplicable pretende así promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de dichas medidas para que sean las partes negociadoras las que libre y responsablemente acuerden su contenido. Y obliga a las empresas, en su artículo 45.1., a respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, adoptando y en su caso acordando para ello medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, las partes negociadoras del presente Plan de Igualdad, tal y como establece el artículo 85.1 apartado 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 25 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, han llevado a cabo las reuniones oportunas y necesarias para la determinación y confección del I Plan de Igualdad de MOGUER, CUNA DE PLATERO S.C.A.

Las partes han llevado a cabo la negociación desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la empresa, lo cual contribuye a aumentar la productividad, así como atraer y motivar a los componentes de la plantilla incrementando en consecuencia su satisfacción con la empresa.

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

### 2.- Partes suscriptoras.

**MOGUER, CUNA DE PLATERO S.C.A.** inicia el procedimiento de elaboración del I Plan de Igualdad adecuado al nuevo marco normativo (Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres) con la constitución de la mesa negociadora en fecha: 21 septiembre de 2021

La Comisión Negociadora se constituye con:

- En representación de la empresa:
  - JUAN FRANCISCO BÁÑEZ ÁLVAREZ (DIRECTOR GENERAL) A partir de la cuarta mesa de negociación, D. Juan Fco. Báñez Alvarez, delega su representación en Dña. Maria de la Cinta Almansa Gil, adjunta del jefe del Dpto. de RRHH y que ha asistido a las mesas negociadoras anteriores en calidad de oyente).
  - JOSÉ GABALDÓN RODRÍGUEZ. (JEFE DPTO. RRHH)
  
- En representación de la plantilla se convocó a los dos sindicatos más representativos del sector: UGT y CCOO. Finalmente actúa el sindicato UGT, ya que CCOO denegó su participación en esta mesa negociadora. Representan a la plantilla:
  - ANA GONZALEZ LOPEZ (UGT)
  - RAQUEL SERRANO RAMÍREZ (UGT)

Asiste también, como asesor en las reuniones, por parte de la empresa consultora externa, Luisa Ortiz, con voz, pero sin voto.

La Comisión Negociadora se reunirá tantas veces como sea necesario durante la elaboración del plan de igualdad. A partir de la finalización de la elaboración del Plan de Igualdad, se creará la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

## **I PLAN DE IGUALDAD. MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.**

En dicha sesión inicial de constitución, se acuerda también el REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente plan quedará incorporada previa consulta y aprobación en la Comisión Negociadora.

Dichas mejoras, si se produjesen, se recogerán en los informes de seguimiento que se vayan realizando a lo largo del desarrollo del Plan.

Todos los documentos generados por la comisión de igualdad quedarán anexados al presente plan de igualdad (acta de constitución de la comisión de igualdad, reglamento de funcionamiento, actas de las diferentes reuniones, acta de aprobación del plan de igualdad, etc.).

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

### 3.- **Ámbito personal, territorial y temporal.**

#### **Ámbito personal y territorial**

El presente plan de igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras de la empresa, con independencia de su nivel jerárquico o cualquier otro aspecto, así como, en su caso, si las hubiere, a las personas cedidas por las empresas de trabajo temporal, en sus dos centros de trabajo: Almacén de manipulación situado en Moguer y vivero de plantación situado en Ávila.

#### **Ámbito temporal:**

El contenido del presente Plan de Igualdad, como conjunto ordenado de medidas, tendrá una vigencia de 4 años desde la firma del presente documento, que se realiza el 29 de julio de 2022, siendo por tanto vigente hasta julio de 2026.

Transcurrido el periodo de vigencia, la Comisión de Igualdad procederá a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, teniendo en cuenta los datos cuantitativos en ese momento y los informes de seguimiento y evaluación que se generen durante el seguimiento de este Plan.

La Comisión Seguimiento de Igualdad podrá adaptar el presente Plan de Igualdad a los cambios legislativos que pudieran producirse, así como a las exigencias territoriales u organizativas distintas a las existentes a la fecha de la firma de este, que se pudiesen producir en el futuro, así como a las exigencias de los convenios colectivos aplicables. Siempre y cuando la modificación sirva para conseguir los objetivos y principios establecidos en el presente Plan.

Las partes iniciarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan.

## 4.- Informe de diagnóstico.

El diagnóstico es el elemento fundamental y punto de partida de todo Plan de Igualdad. Es imprescindible que sea lo más completo posible ya que condicionará el diseño y la calidad del plan de igualdad. La información recogida se ha recopilado de forma exhaustiva y finalmente refleja una fotografía real de la situación de la organización en materia de igualdad de mujeres y hombres.

El Diagnóstico se ha realizado cumpliendo con lo establecido en el Art. 14 de la LOIEHM 3/2007 y en el RD 901/2020, que prevé que con carácter previo a la negociación del Plan de Igualdad se realizará un diagnóstico de situación de la Igualdad en la Empresa.

Este Diagnóstico ha sido negociado con la representación legal de las personas trabajadoras en el seno de la Mesa Negociadora del I Plan de Igualdad de MOGUER, CUNA DE PLATERO S.C.A.Y se ha realizado sobre datos correspondientes al año 2020, relativos a todas las materias legalmente establecidas en la LOIEHOM.

Todos los datos recogidos se han desagregado por sexo y hacen referencia al mismo periodo de tiempo, en este caso de 1 de enero a 31 de diciembre de 2020

Para la recogida de datos se han utilizado las siguientes técnicas:

- A. **REVISIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN DE LA EMPRESA.** Se han revisado los siguientes documentos: organigrama de la empresa, evaluación de riesgos, planes de formación, procedimiento de gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo desarrollado, información corporativa, página web, convenios de referencia.
- B. **INFORMACIÓN OFRECIDA POR EL DEPARTAMENTO DE RRHH.** La empresa no dispone de procedimientos de RRHH desarrollados y establecidos por escrito. Esta parte de información se ha obtenido directamente del responsable de RRHH, en la línea de describir la metodología de trabajo actual.

## I PLAN DE IGUALDAD. MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

- C. **ANÁLISIS DE DATOS CUANTITATIVOS.** Se han extraído de la base de datos de la empresa y a partir de los mismos se ha realizado un análisis previo y se han trasladado a gráficas de mejor interpretación.
- D. **ENCUESTAS A LA PLANTILLA.** Se ha remitido una encuesta a la plantilla para obtener una valoración cualitativa de la percepción que tiene con respecto a cada uno de los ámbitos del Plan de Igualdad. La encuesta se ha realizado durante el mes de abril de 2021 y se ha realizado sobre un total de 423 personas, de las cuales 328 son mujeres y 95 hombres.

En el diagnóstico de la empresa se han incluido las materias transversales incluidas en el RD901/2020:

- a/ Proceso de selección y contratación.
- b/ Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.
- c/ Formación
- d/ Promoción profesional
- e/ Condiciones de trabajo.
- f/ Corresponsabilidad.
- g/ Infrarrepresentación femenina.
- h/ Retribuciones.
- i/ Protocolos de Acoso.

Además, siguiendo las instrucciones del Art. 5 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se presenta, anexo al informe de diagnóstico, el Registro retributivo (donde incluimos los valores medios de los salarios, complementos salariales y todas las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales) y la Auditoría retributiva según art. 7 y 8 a partir de la valoración de puestos de trabajo (VPT).

Tras la negociación del informe de diagnóstico en el seno de la Comisión Negociadora, se ha firmado el mismo, reseñando los objetivos generales del Plan en cada una de las líneas de trabajo. Estos objetivos generales se describen por áreas de trabajo y se detallan en el apartado siguiente.

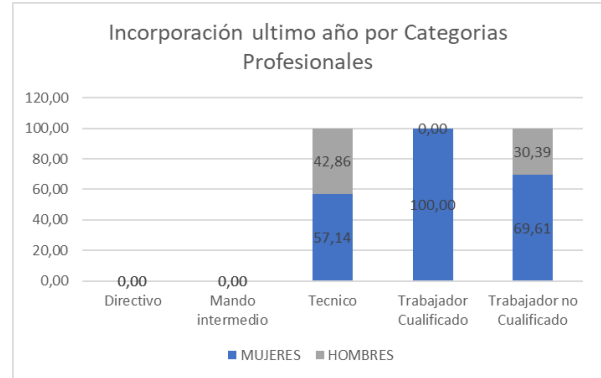
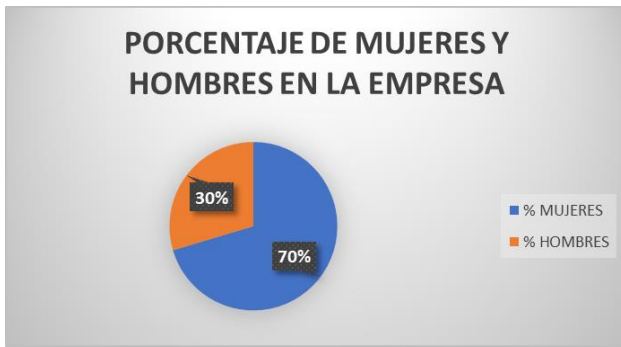


# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

Las principales conclusiones derivadas del informe de diagnóstico han sido:

a/ Proceso de selección y contratación.



Si comparamos con el total de contrataciones en el último año, y teniendo en cuenta que las contrataciones se han producido en los puestos de menor cualificación y temporalidad, observamos que hay un desequilibrio entre número de hombres y mujeres contratados. Dentro de este punto deberíamos analizar al detalle los puestos de trabajo en que se han contratado a unos y otras, para determinar si dentro de la misma categoría profesional hay una tendencia a la feminización/masculinización de determinados puestos de trabajo.

b/ Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.



La plantilla se encuentra concentrada en las categorías profesionales inferiores.

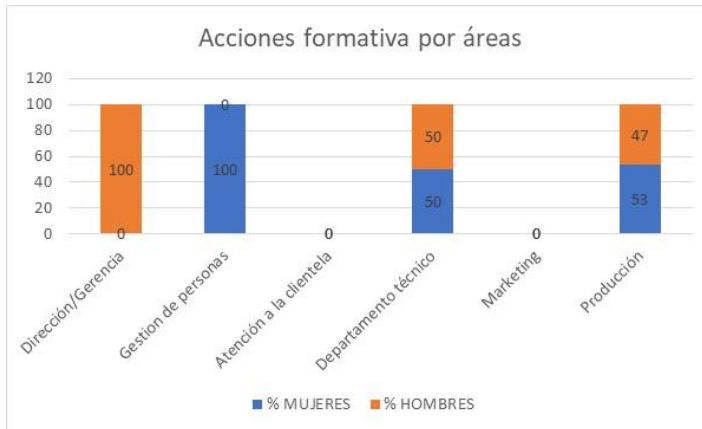
Del análisis de esta gráfica nos preguntamos si el personal dentro de las categorías de trabajadores no cualificados podría entrar dentro de programas de cualificación y promoción del talento dentro de la empresa, para mejora de su categoría profesional.

# I PLAN DE IGUALDAD.

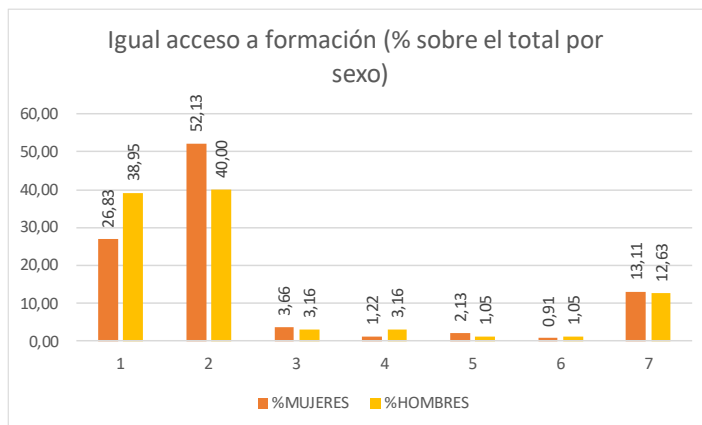
## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

Hay un gran número de plantilla del que no se dispone de datos de estudios. Recoger dichos datos de forma exhaustiva puede favorecer el análisis de la información y el desarrollo de programas de promoción de talento internos.

### c/ Formación



En las acciones formativas que se llevan a cabo han participado de forma similar hombres y mujeres según el nivel profesional. En aquellas áreas en las que la participación es del 100% de uno de los sexos es porque han sido acciones formativas de una sola persona participante.



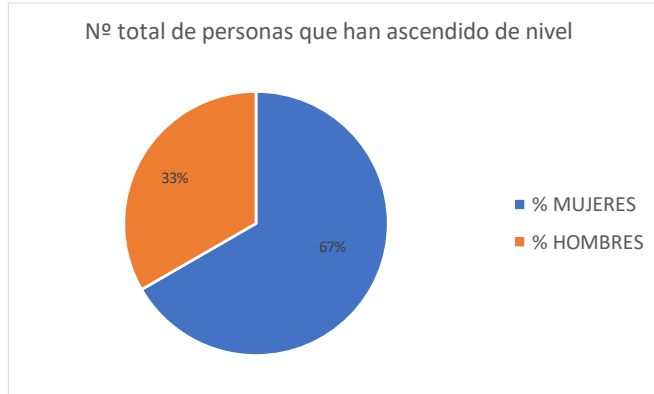
La percepción del personal con respecto a la formación destaca por las respuestas positivas. Se considera que se atienden todas las peticiones que se proponen y que hay un interés de la empresa porque todo el personal se forme.

Esta buena predisposición a la formación facilitará todas las políticas de detección de necesidades y mejora del talento que se desarrollen en la empresa.

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

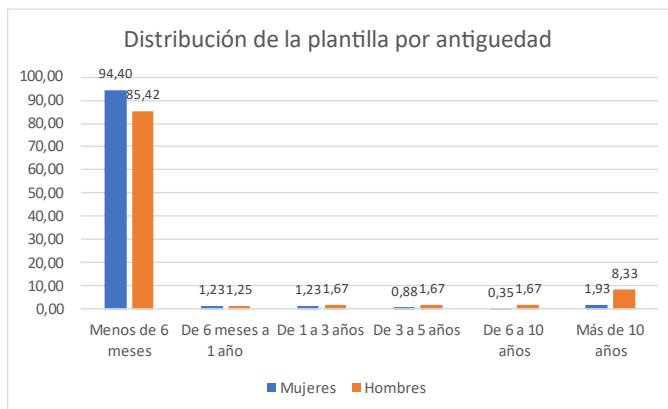
d/ Promoción profesional.



Analizando todas las promociones del año anterior vemos que se ha favorecido la promoción de mujeres dentro de la empresa.

Sin embargo, tendríamos que analizar si dicha promoción ha sido casual o se ha tenido en cuenta la perspectiva de género en las mismas, a través de protocolos o procedimientos que detallen la gestión de promociones y/o desarrollo profesional.

e/ Condiciones de trabajo.

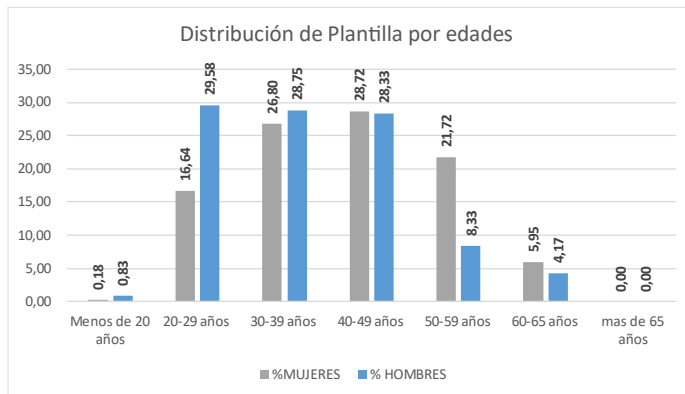


En general, todos los grupos de antigüedad están equilibrados en presencia de hombres y mujeres. No hay diferencias significativas. El sector es muy estacional, y solo se mantienen por antigüedad los puestos relacionados con administración y departamento técnico

Es destacable que hay una diferencia porcentual alta entre hombres (8.33%) y mujeres (1.93%) de 6.4 puntos dentro del personal con más de 10 años de antigüedad. A medida que avanza el tiempo de antigüedad (dentro de los criterios de clasificación), se invierten los porcentajes: más hombres y menos mujeres. Ocurre a partir del año de antigüedad.

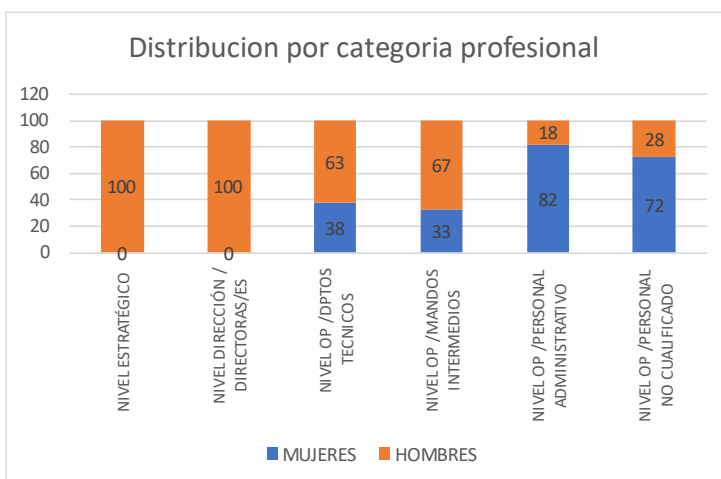
# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.



En general, en todos los rangos de edad, hay presencia equilibrada de hombres y mujeres, con dos diferenciaciones:

- Cabe destacar que, en edades jóvenes, entre 20 y 29 años, hay mayor presencia de hombres, posiblemente relacionado con la maternidad y falta de medidas de conciliación. Las mujeres en esa franja de edad (mientras que asumen su maternidad y la crianza de los hijos pequeños) están menos presentes en la actividad laboral o si lo están, con contratos de media jornada y/o temporales. Esta circunstancia, además del perjuicio económico (disminución en las rentas), también tiene un efecto a largo plazo, ya que ocasiona que también disminuyan sus prestaciones a futuro.
- En edades entre 50 y 59 años hay mayor número de mujeres, 13.39 puntos porcentuales de diferencia.

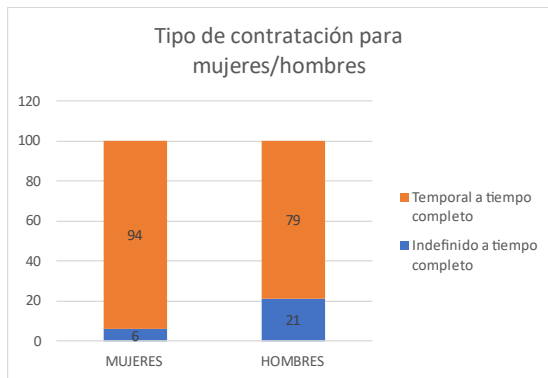


Como se observa en el gráfico no hay presencia de mujeres en la dirección de la empresa. En los niveles técnicos y mandos intermedios hay cierto equilibrio, pero los porcentajes están a favor de los hombres.

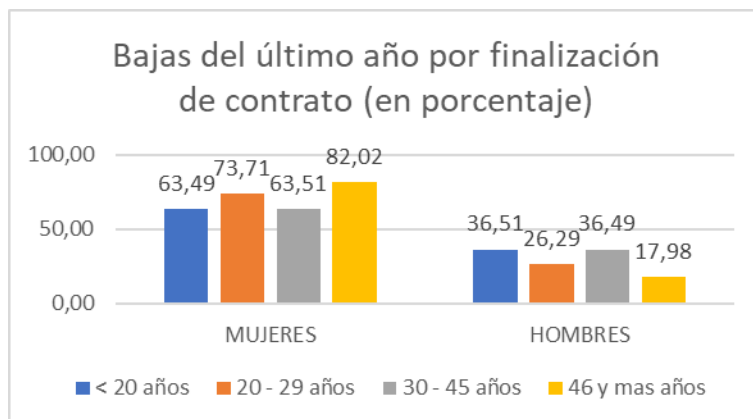
# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

En los niveles inferiores de baja cualificación, hay un alto porcentaje de contratación femenina, podemos decir que es un sector feminizado en la base de la pirámide. En este nivel, a pesar de existir mucha contratación femenina, también se produce segregación horizontal en los distintos puestos de trabajo (puestos a igual nivel que están condicionados para las mujeres).



En los contratos a tiempo indefinido hay equilibrio entre hombres y mujeres, no así en los contratos a tiempo parcial



Casi todas las bajas laborales que se han registrado en el último año son por finalización de contrato y referidas en todos los casos a la contratación de personal temporal por motivo de la campaña agrícola. Únicamente ha habido despido de tres personas, todos varones.

Los porcentajes son equilibrados en las distintas bandas de edad y para los distintos sexos. Para comparar con más detalle vamos a analizar dichos porcentajes con respecto al grupo de personal laboral correspondiente (mujer/hombre) para identificar si hay diferencias entre mujeres y hombres con respecto a la banda de edad en que se produce más extinciones laborales.

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

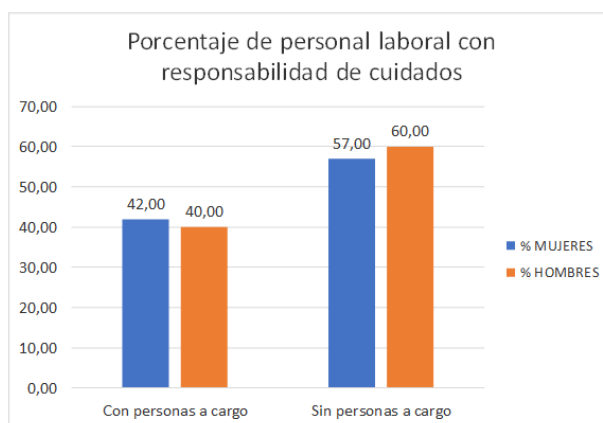
f/ Corresponsabilidad.

Dentro de la empresa, si se ofrecen aquellas medidas que están determinadas legalmente por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Igualdad, así como las que vienen referidas por Convenio, fundamentalmente las referidas a: permiso de maternidad/paternidad, reducción de jornada por guarda legal, flexibilidad en la entrada y la salida, flexibilidad para la parada al mediodía, reducción por motivos personales, teletrabajo y posibilidad de elegir vacaciones fragmentadas.

Estas solicitudes de adaptación y flexibilidad se remiten a la dirección de RRHH, para su aprobación y se recogen en el sistema de toma de datos. Sin embargo, no existe un procedimiento, documento, o información donde vengán referidas todas las medidas que se pueden adoptar, y donde se informe de las condiciones para su solicitud y cómo realizarla.

Se constata con el departamento de RRHH algunas situaciones que dificultan la conciliación y la adopción de medidas más allá de las legales:

- Falta de seguimiento de situaciones personales a través del programa de gestión.
- Porcentaje muy alto de turnos rotatorios, que dificultan la adopción de medidas de conciliación.
- Falta de información al personal clara y concisa de las medidas de conciliación existentes y cómo hacer uso de estas.



Los porcentajes de personal con responsabilidades son altos en ambos casos, sin embargo, un porcentaje muy bajo de unas y otros se acogen a medidas de conciliación, y comparando ambos sexos, podemos observar que los porcentajes están muy equiparados.

Es evidente que existe una necesidad de medidas de conciliación en la empresa, casi el 50% de la plantilla se encuentra en situación de acogerse.

## I PLAN DE IGUALDAD. MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

g/ Infrarrepresentación femenina.

A raíz de los datos que se analizaron de la composición de la plantilla (70% mujeres y 30% hombres), podemos pensar en un principio que siendo una empresa feminizada (por el alto porcentaje de mujeres respecto al de hombres) las mujeres ostentan una posición privilegiada, sin embargo, si analizamos los datos por categorías profesionales, observamos que (ya constatamos en organigrama de la empresa):

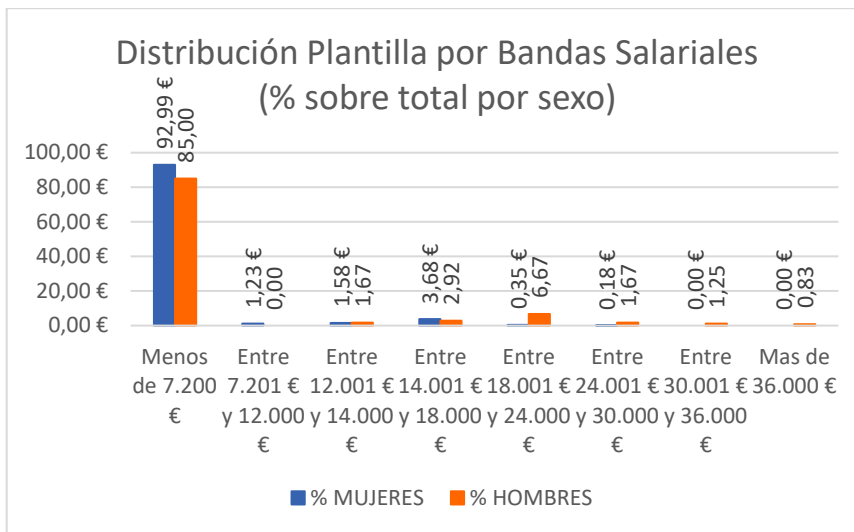
- En los niveles estratégicos y/o dirección, no hay presencia de mujeres.
- Tanto en el departamento técnico como en el de mandos intermedios hay un porcentaje mayor de hombres que de mujeres, estando, no obstante, en niveles equilibrados (cerca del 60/40%). Un análisis más detallado (y en función de los distintos niveles profesionales dentro de la misma categoría) nos indicará si dentro de estas categorías existe segregación horizontal.
- Los porcentajes se invierten en los niveles inferiores, de menor responsabilidad que aglutinan al personal administrativo y al personal no cualificado, donde la presencia de mujeres es mayor en un amplio margen.
- Podemos concluir que del total de la plantilla (811 personas) para el periodo de referencia en la recogida de los datos tenemos los siguientes porcentajes:
  - El 100% de los cargos de alta dirección (nivel estratégico y nivel de dirección), en total 7 personas, está cubierto por hombres. Supone un 8,6% de una plantilla en la que el 70% son mujeres.
  - Con respecto a los niveles intermedios (departamentos técnicos y mandos intermedios) los porcentajes estarían:
    - Un 2.71% de hombres con respecto al total de la plantilla ocupa estos puestos. Supone el 9.16% con respecto al total de hombres.
    - Un 1.48% de mujeres con respecto al total de la plantilla ocupa estos puestos. Supone el 2.10% con respecto al total de mujeres.

h/ Retribuciones.

En base a los datos recopilados sobre salarios y realizando una primera aproximación de los mismos obtenemos la siguiente distribución de la plantilla por bandas salariales, tomando como referencia los salarios totales (salario base más complementos extrasalariales):

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.



En los dos grupos hombres/mujeres, es evidente que la banda salarial que acoge a mayor número de personal es la que está por debajo de 7200 euros, que es donde se concentra el personal temporero de campaña.

En los distintos grupos salariales observamos, que conforme vamos ascendiendo en rango de salarios (asociado con ascenso en la categoría profesional), los porcentajes se van invirtiendo, disminuyendo el número de mujeres con respecto al de hombres en dichas bandas salariales, hasta llegar a las bandas salariales más altas (a partir de 18001 euros), donde el porcentaje de mujeres disminuye considerablemente, hasta desaparecer.

i/ Protocolos de Acoso.

Ahora mismo no existe un sistema de recogida de información cuantitativa que nos pueda aportar datos sobre la adopción de medidas y la existencia de situaciones de acoso.

La empresa ha de establecer este sistema de recogida de datos, que incluya: A/ Formación a la plantilla: Colectivos que han recibido la formación, fechas en que se ha llevado a cabo, identificación de necesidades en este sentido. B/ Equipo de atención situaciones de acoso: composición del equipo, Formación del equipo. Fechas y contenidos., Necesidades identificadas por el equipo., N.º y porcentaje de mujeres y hombres en dicho equipo., N.º y porcentaje de mujeres y hombres representantes legales de trabajadoras, trabajadores, representantes de la empresa. C/ Estudio de casos/situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo: recogida de datos de acoso sexual y/o por razón de sexo ocurridos en el último año. N.º casos, vía de resolución (interna-externa), mejoras incorporadas a raíz del tratamiento de dichas situaciones.



## **5.- Resultados de la Auditoría Retributiva.**

Para realizar el estudio de valoración de puestos de trabajo, se ha tomado como referencia los datos de puestos de trabajo existentes en el año 2020, ya que el Plan de Igualdad se inició en septiembre de 2021.

Se ha utilizado la Herramienta de Valoración de puestos de trabajo editada por el Ministerio de Trabajo, **de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (actualización de nov21).**

En la empresa MOGUER, CUNA DE PLATERO S.C.A, se trabaja bajo dos convenios de aplicación:

- Campo de Huelva (Cod: 21000165011981).** Personal de administración y estructura.
- Convenio colectivo de Comercio de Alimentación de la Prov. De Huelva. CODIGO: 21000575011981**
- La valoración de los puestos de trabajo nos genera la siguiente agrupación en función de los valores asignados a dichos puestos:

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 9	Gerente(746)
Agrupación 8	Jefe/a Area RRHH(657)
Agrupación 7	Jefe/a Area Servicio Técnico y Logística Frio(643) Tecnico/a de RRHH(571) Jefe/a Area Financiera(636) Jefe/a Area Comercial(649) Jefe/a Area Técnica y viveros(645) Jefe/a Area Producción(614) Asesor/a legal(592) Informatico/a(634) Comercial(612) Tecnico/a de Logística y expedición(604)
Agrupación 6	Responsable I+D+I(543) Responsable Dpto Calidad(534) Responsable Dpto Mantenimiento(515)
Agrupación 5	Tecnico/a de PRL(404) Responsable técnico Administracion(452) Tecnico/a agrícola(414) Técnico/a Calidad(414) Peon agrícola mecánico(414) Responsable Dpto Fiscal(458)
Agrupación 4	Tecnico/a de RRL(310) Responsable Dpto Manipulación(345) Responsable Dpto Pedidos Fruta(353) Responsable Dpto Trazabilidad(367) Responsable Envases Carton(345) Responsable Tecnico/a Fiscal(390) Tecnico/a I+D+I(380) Responsable fondos operativos(399)
Agrupación 3	Responsable Dpto Carga(294) Controlador/a de Calidad(290) Oficial administrativo/a(288) Secretaría de dirección(259)
Agrupación 2	Auxiliar administrativo(234) Recepcionista(234)
Agrupación 1	Peon agrícola Manipulación(154) Responsable Control de Acceso(133) Peon agrícola Recepción fruta(151) Peon Agrícola Envases Carton(154) Peon Agrícola Dpto Stock(154) Peon Agrícola Envases Campo(154) Peon agrícola Control de Acceso(134) Limpiador/a oficina(118) Peon agrícola limpieza(118) Responsable de suministros(187) Peon agrícola pedidos fruta(154) Peon agrícola carga en muelles(154) Peon agrícola carga industria(154) Peon agrícola molienda(154)

**Tabla 1: Agrupaciones en la empresa según la valoración de puestos de trabajo.**

Se establecen 9 agrupaciones, dos clasificaciones más que en la clasificación por escalas de la empresa, con algunas diferencias con respecto a la clasificación por escalas de la empresa. A partir de la tabla de agrupaciones podemos indicar algunas cuestiones importantes:

- Los jefes de área se encuentran en dos agrupaciones diferentes, cuando en el organigrama de la empresa se encuentran en la misma escala. El Jefe del área de RRHH se encuentra en una agrupación superior.

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

- El personal responsable de departamentos también se agrupa en tres escalas diferentes según sus atribuciones, igual que ocurre en el organigrama de la empresa.

En el registro retributivo y en la escala de la empresa se han agrupado en una única categoría a todos los peones agrícolas (sin diferenciación de zona en que desarrollan su trabajo), y ocurre igual en la valoración de puestos, aunque sería interesante estudiar más en detalle este puesto, ya que el hecho de estar en distintas áreas de trabajo puede determinar que tengan distinta valoración.

Para realizar un análisis más detallado, vamos a comparar estas agrupaciones con la estructura en escalas a partir del organigrama de la empresa, a partir de las siguientes tablas, que nos muestran datos, para cada puesto de trabajo, de la escala asignada en la empresa y de la agrupación en que se engloba a partir de la valoración de puestos.

Se analizarán las distintas agrupaciones según los distintos convenios de que dispone la empresa.

### Personal de estructura. Convenio de Alimentación Huelva.

#### Agrupación según valoración de puestos de trabajo (para empresas con auditoría retributiva)

Escala-emp	Puesto-empresa	AGRUP. VALOR. PTC								
		ESCALA 01	ESCALA 02	ESCALA 03	ESCALA 04	ESCALA 05	ESCALA 06	ESCALA 07	ESCALA 08	ESCALA 09 (en blanco)
ESCALA F	COMERCIAL							3		
ESCALA F	GUARDA	1								
ESCALA F	RECEPCIONISTA		1							
ESCALA F	AUX. ADMTVO		16							
ESCALA F	RESPONSABLE DPTO CARGA			1						
ESCALA F	PRACTICAS PRL									1
ESCALA B	JEFE AREA RRHH							2		
ESCALA B	JEFE AREA FINANCIERA							1		
ESCALA B	JEFE AREA PRODUCCION							1		
ESCALA B	JEFE AREA TECNICA							1		
ESCALA B	JEFE AREA SERVICIO TECNICO							1		
ESCALA B	JEFE AREA COMERCIAL							1		
ESCALA C	RESPONSABLE DPTO FISCAL					1				
ESCALA C	RESPONSABLE TECNICO ADMON					1				
ESCALA C	RESPONSABLE DPTO CALIDAD						1			
ESCALA C	RESPONSABLE TECNICO FISCAL				1					
ESCALA C	ASESOR LEGAL							1		
ESCALA C	RESPONSABLE DPTO I+D+I						1			
ESCALA E	OFICIAL ADMINISTRATIVO			10						
ESCALA E	SECRETARIA DIRECCION			1						
ESCALA E	TECNICO LOGISTICA							1		
ESCALA E	TECNICO DE OBRAS									1
ESCALA D	RESPONSABLE FONDOS OPERATIVOS				1					
ESCALA D	TECNICO RRLL				3					
ESCALA D	TECNICO AGRICOLA					7				
ESCALA D	TECNICO PRL					1				
ESCALA D	INFORMATICO							1		
ESCALA D	TECNICO CALIDAD					2				
ESCALA D	TECNICO RRHH							1		
ESCALA D	TEC I+D+I				1					
ESCALA D	RESPONSABLE DE SUMINISTROS	1								
ESCALA D	TECNICO/A CALIDAD					2				
ESCALA D	RESP. DPTO. MANTENIMIENTO						2			
ESCALA G	LIPIADOR/A OFICINAS	1								
ESCALA A	GERENTE									1

Tabla 2: Agrupaciones en la empresa según la valoración de puestos de trabajo. Relación con las escalas de la empresa.

## I PLAN DE IGUALDAD.

### MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

De la comparación de ambas agrupaciones (a partir de la tabla 2) y teniendo también en cuenta el número total de puntos de cada puesto según la valoración de puestos de trabajo (gráfico 2), podemos hacer algunas valoraciones:

- En la **escala B** de la empresa se agrupan los jefes de las 6 áreas principales de trabajo de la empresa. Si analizamos estos puestos según la valoración de puestos de trabajo, hemos de indicar las siguientes cuestiones:
  - Hay dos puestos ocupados por Jefe de RRHH, corresponden a las dos personas que, durante 2021 ocuparon el puesto. Este puesto se encuentra, según la VPT, en una agrupación superior a sus homólogos (según organigrama de la empresa).
  
- En la **escala C** de la empresa se encuentran agrupados los responsables técnicos bajo la supervisión de los/las jefes de área y personal adjunto a los jefes de área. Según la valoración de puestos de trabajo tendríamos que destacar:
  - Los responsables en el Área Financiera se encontrarían en una agrupación inferior a los responsables del Área Técnica, aunque en el organigrama de la empresa se encuentran en la misma escala. Puede estar indicándonos que es necesario establecer niveles dentro de la misma agrupación fundamentados en las funciones asignadas.
  - El asesor legal, según la VPT estaría en una agrupación superior (agrupación 7), equiparado a los jefes de área. Es necesario valorar si sería recomendable un cambio en el organigrama de la empresa o establecer varios niveles en la agrupación 7.
  
- En la **escala D** de la empresa se encuentra agrupados el personal técnico, informático y responsables de Suministros, Fondos Operativos y de Mantenimiento. Cabe destacar, según las agrupaciones de la valoración de los puestos de trabajo:
  - Los puestos de Informático/a y Técnico/a de RRHH, se encontrarían en una agrupación superior a la media de su grupo (agrupación 7), asemejados a los jefes de área, informático en valores similares a la media de la agrupación (634), Técnico/a de RRHH en la parte inferior del rango (571 pts).
  - El responsable de suministros queda en una agrupación bastante inferior (Agrupación 1), a la media de dicha escala. Comparando con los responsables de su área de trabajo, según el organigrama de la empresa, quedaría muy por debajo de sus agrupaciones (Responsable Dpto. Calidad y Responsable Dpto. I+D+I estarían en una agrupación 6)

## I PLAN DE IGUALDAD.

### MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

- El Responsable de Fondos Operativos, se encuentra en una agrupación 4, en consonancia con la agrupación asignada a los otros puestos de la misma escala (según el organigrama). Sin embargo, si observamos su puntuación (399) en comparación con la del Responsable Técnico Fiscal (390), podríamos concluir que, aun teniendo una puntuación superior, se encuentra englobado en el organigrama una escala por debajo.  
El Técnico de RRL se encontraría en la misma agrupación, pero con una puntuación de 310 puntos, bastante por debajo de los anteriores.
  - El responsable de Mantenimiento también se englobaría, según la VPT, en una agrupación superior (agrupación 6), la misma de los responsables de los departamentos técnicos de Calidad e I+D+I.
- En la **escala E** de la empresa se encuentran los puestos de oficial administrativos y responsables de departamento supervisados por responsables técnicos. Según la valoración, los puestos de esta escala oscilan entre la agrupación 3 y 4. Cabe destacar, sin embargo:
- El personal Técnico/a de Logística se encuadra en una agrupación superior (Agrupación 7), equiparado según características del puesto a Jefes de Área. No estaría, por tanto, bien encuadrado en las escalas de la empresa.
  - En esta escala se encuadra también el Técnico de Obras, es un puesto que estuvo presente durante el año de referencia del registro (2020) de manera puntual, por lo que aparece en la tabla, pero no tiene una agrupación asignada, ya que no es un puesto permanente incluido en el organigrama de la empresa. No se valora.
  - Para el puesto de Oficial Administrativo, hay que considerar que este puesto se distribuye en distintos departamentos de la empresa, por lo que podrían asumir tareas diferentes y que dichas diferencias se manifiesten en los salarios. Es por tanto necesario revisar el registro retributivo desde el punto de vista de la VPT, para evaluar si realmente existen o no dichas diferencias.
- En la **escala F** de la empresa se agrupan comerciales, guarda y personal de recepción, auxiliares administrativos y personal de prácticas. Se agrupan en agrupaciones 1 y 2, pero cabe destacar lo siguiente:
- El puesto de COMERCIAL, según la valoración de puestos se encuentra en la agrupación 7, junto con los jefes de área. Será necesario analizar y comparar los aspectos que agrupan estos dos puestos, porque no estaría correctamente encuadrado en el organigrama de la empresa.

## I PLAN DE IGUALDAD. MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

- Igual ocurre para el responsable de Carga, que, a pesar de estar encuadrado según organigrama en esta categoría, su puntuación (294 pts) en comparación con el valor medio de la escala de la empresa (por ejemplo 234 para auxiliares administrativos y recepcionista) nos indicaría la existencia de distintos niveles dentro de la misma agrupación.
- Merece la pena comparar los puestos de Recepcionista (234 pts) y Responsable de Control de Acceso (133 puntos), porque a priori podríamos pensar que asumen funciones similares, aunque su puntuación está muy diferenciada, puede estar produciéndose segregación horizontal, ya que en la escala de la empresa están al mismo nivel.

### Personal de almacén. Convenio del Campo de Huelva.

#### Agrupación según valoración de puestos de trabajo (para empresas con auditoría retributiva)

Escala-empresa	Puesto-empresa	AGRUP. VALOR. PTO.	AGrupación				
			ESCALA 01	ESCALA 02	ESCALA 03	ESCALA 04	ESCALA 05
ESCALA G	PEON AGRICOLA	1199					
ESCALA G	CONTROLADOR/A DE CALIDAD			25			
ESCALA F	RESP CARTON					1	
ESCALA F	RESP MANIPULACI					2	
ESCALA F	RESP PEDID ARAND					1	
ESCALA F	AUX. ADMTVO			1			
ESCALA F	MECANICO						11
ESCALA D	TEC CALIDAD						1

De la comparación del organigrama de la empresa con las agrupaciones según la VPT, podemos indicar:

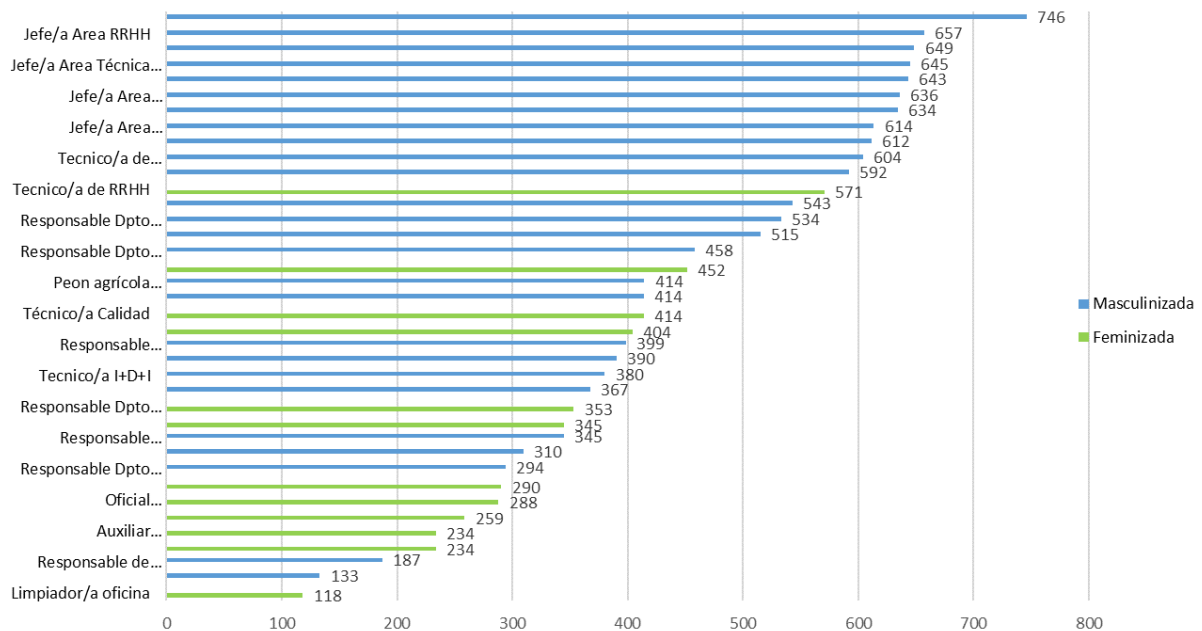
- En la **escala D** se encuentran el personal Técnicos de Calidad de la empresa. En el caso de este puesto, hay técnicos contratados tanto por Convenio de Campo como por Convenio de Alimentación. Ambos están dentro de la misma escala empresarial y dentro de la misma agrupación. Es necesario revisar los registros salariales y ver si también son similares en ambos convenios.
- En los puestos de **Escala F**, según el Convenio del Campo de Huelva, estarían los responsables del área de producción, junto con el personal Auxiliar administrativo y Mecánico.

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

- El puesto de Mecánico se encuentra encuadrado en una Agrupación superior, entendiéndose que su puntuación es mayor por el tipo de responsabilidades que asumen en el puesto de trabajo. Estarían incorrectamente ubicados en la escala de la empresa.
- En cuanto al puesto de Auxiliar Administrativo pasaría, al contrario, aunque están en la misma escala según el organigrama de la empresa, las funciones asociadas al puesto lo clasifican en dos niveles por debajo.
- Técnico de Calidad y Mecánicos se encuentran en la misma Agrupación, aunque según el organigrama estarían en escalas de la empresa diferentes. Ambos puestos estarían en la Agrupación 5, en la que se encuadran técnicos de la categoría D. Para el caso del personal Técnico/a de Calidad estaría en su escala correcta, sin embargo, Mecánico le correspondería en el organigrama de la empresa estar dos niveles por encima, en la escala D.
- En la **escala G** de la empresa se agrupan tanto el personal de manipulación, y controladores de calidad, sin embargo, según la VPT estarían en agrupaciones diferentes (dos escalas de diferencia). Frente a la media de 140 puntos de la mayoría de los puestos de peón agrícola, los controladores de calidad en la agrupación de puestos tendrían 290 puntos.

### PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



**Grafico 2: Puntos obtenidos en la VPT por puesto de trabajo. Convenio Comercio y Alimentación Huelva.**

## I PLAN DE IGUALDAD. MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

### **Se establecen las siguientes áreas de mejora.**

- Elaborar una política retributiva, que incluya entre sus objetivos la igualdad de remuneración.
- Establecer las bandas salariales a partir de la valoración de puestos de trabajo, tanto en salario base como en complementos salariales.
- Es necesario revisar el organigrama de la empresa, ya que ha habido creación de nuevos puestos de trabajo y reconfiguración de departamentos, ajustando dichos puestos en función de la valoración de estos.
- Establecer criterios objetivos en la concesión de complementos salariales, independientemente de que ahora mismo haya puestos ocupados exclusivamente por hombres, hay que prever la posible incorporación de mujeres en un futuro y que los criterios de contratación no sean discriminatorios (ni directa ni indirectamente).
- Realizar los ajustes salariales oportunos en función de la valoración de puestos de trabajo, acorde con las agrupaciones de puestos de igual valor y el organigrama de la empresa.
- Las diferencias salariales en las distintas agrupaciones tendrán que poder justificarse en base a criterios objetivos.
- Desarrollar una evaluación de cumplimiento vinculada a las retribuciones.
- Formación específica en sistemas de valoración (desarrollo y aplicación práctica) para el departamento de RRHH.

Las medidas propuestas han sido planificadas dentro del apartado 7.8. de medidas de igualdad según ejes de actuación, correspondiente al área de actuación de retribuciones y auditoría retributiva.



# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

### 6.- Objetivos del Plan de Igualdad.

Las primeras acciones tras la firma del compromiso para acometer la elaboración del I Plan de Igualdad estuvieron encaminadas a marcar unos objetivos genéricos, transversales a toda la estructura empresarial, que enmarcasen el posterior trabajo de la Comisión Negociadora:

- **FOMENTAR** la cultura de igualdad en el seno de la empresa, mediante el respeto a la diversidad y no discriminación por razón de raza, edad, estado civil, ideología, sexo, nacionalidad, religión, tendencia política o cualquier otra condición física o social de la plantilla.
- **PROMOVER** la diversidad entre hombres y mujeres, promoviendo la igualdad de género en cuanto al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional, manifestando así el compromiso hacia una organización equitativa.
- **MANTENER** una comunicación eficaz, constante y cercana con el personal de la empresa durante todo el proceso de desarrollo e implantación del Plan.

Además de estos objetivos generales, el Plan de Igualdad de ejecuta a partir de unos objetivos por áreas, surgidos a partir del análisis de diagnóstico realizado a la empresa.

#### 1/ Área: Proceso de Selección y contratación.

##### **Objetivos generales:**

1. Mejora de los procesos de selección y contratación.
2. Mejora de los equipos de selección y contratación.
3. Sensibilización de género.
4. Potenciar los procesos de promoción y contratación interna.
5. Desarrollo de medidas de acción positiva.
6. Mejora de los sistemas de recogida de datos.

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

### 2/ Área: Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina.

#### **Objetivos generales:**

1. Mejora de los programas formativos internos.
2. Sistemas de clasificación profesional no discriminatorios.
3. Mejorar la subrepresentación de las mujeres en todos los puestos de trabajo.
4. Mejora del análisis de la clasificación profesional desde la perspectiva de género.
5. Sensibilización de género.

### 3/ Área: Formación.

#### **Objetivos generales:**

1. Mejora de los procedimientos de gestión de la formación en la empresa.
2. Contenidos de formación adaptados.
3. Mejorar la difusión de las acciones formativas.

### 4/ Promoción Profesional.

#### **Objetivos generales:**

1. Establecer procesos de promoción profesional interna acordes con el principio general de igualdad de condiciones en el acceso a los puestos de trabajo.
2. Implicar al personal en su propio desarrollo profesional en la empresa.
3. Desarrollo de planes de carrera.
4. Establecer medidas de acción positiva.

### 5/ Condiciones de trabajo.

#### **Objetivos generales:**

1. Favorecer condiciones de trabajo que favorezcan la conciliación de la vida personal y familiar.
2. Informar al personal de las medidas de conciliación disponibles.
3. Mejora de las condiciones laborales.

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

### 6/ Corresponsabilidad.

#### **Objetivos generales:**

1. Asegurar que toda la plantilla conoce las medidas de conciliación existentes y cómo solicitarlas.
2. Fomentar el uso de las medidas de corresponsabilidad entre los hombres y mujeres de la plantilla.
3. Realizar un análisis de los datos de la plantilla para una mejora continua.

### 7/ Infrarrepresentación femenina.

#### **Objetivos generales:**

1. Analizar las causas de segregación horizontal y/o vertical que puedan existir en la empresa a partir de la valoración de los puestos de trabajo.

### 8/ Retribuciones.

#### **Objetivos generales:**

1. Alcanzar la igualdad de remuneración en la empresa.
2. Introducir a la gestión del personal un procedimiento salarial vinculado al desempeño objetivo, observando la perspectiva de género.
3. Integrar los sistemas de valoración de puestos en la dinámica de la empresa.

### 9/ Protocolos de acoso.

#### **Objetivos generales:**

1. Sensibilizar a la plantilla sobre que se considera situación de acoso en la empresa.
2. Establecer un proceso de seguimiento y evaluación de los protocolos de acoso a fin de tener herramientas para la mejora continua.
3. Mejorar el procedimiento de acoso sexual existente.

### 7.- Medidas de igualdad según ejes de actuación.

Se recogen en este apartado las áreas de actuación, los objetivos y las medidas a implementar, negociados por las partes de este Plan de Igualdad una vez realizado el Diagnóstico de Igualdad y en función de sus resultados.

En cumplimiento de lo establecido en la normativa que resulta de aplicación, se incluyen también respecto de las medidas, los plazos de ejecución, los indicadores que se han acordado para determinar su evolución y las personas, Direcciones o Departamentos de la Empresa que son responsables de la implementación de estas.

Los indicadores cuantitativos, tanto absolutos como porcentuales, siempre se presentarán por actividades y desagregados por sexo

#### **RESPONSABLE DE IGUALDAD**

La Dirección de la Empresa nombrará una o varias personas Responsables de Igualdad que dispondrán de las facultades necesarias para las siguientes actividades:

- Velar por que el Plan de Igualdad se implante y se mantenga de conformidad con los objetivos y medidas contenidas en el mismo.
- Participar de forma activa en todos los procesos de la compañía, velando por la no discriminación por razones de sexo en la operativa del día a día.
- Informar a la Dirección de la Empresa sobre el funcionamiento del Plan de Igualdad para su seguimiento, incluyendo recomendaciones de mejora si las estimase oportunas la comisión de seguimiento y evaluación.
- Fomentar la toma de conciencia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.
- Elaborar el informe intermedio y final de conclusiones del Plan de Igualdad que deberán ser aprobados en su caso por la Comisión de Seguimiento y evaluación.

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

- Mantener reuniones anuales con la Comisión de Seguimiento del Plan a la que dará información sobre el cumplimiento de las medidas establecidas en el presente Plan y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.

### 7.1.- AREA DE ACTUACIÓN: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

**Área: Proceso de Selección y contratación.**

**Objetivos generales:**

1. Mejora de los procesos de selección y contratación.
2. Mejora de los equipos de selección y contratación.
3. Sensibilización de género.
4. Potenciar los procesos de promoción y contratación interna.
5. Desarrollo de medidas de acción positiva.
6. Mejora de los sistemas de recogida de datos.

Para cada uno de estos objetivos se han especificado objetivos específicos (o áreas de mejora).

Para cada una de estas áreas de mejora se detallan las medidas/acciones a aplicar.

### OBJETIVO 1: MEJORA DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Área de mejora 1.1.- Definir procesos de selección y pruebas de acceso, así como su contenido.	
<b>Medida a aplicar</b>	Elaborar un proceso de selección desde la perspectiva de género, que contenga: objetivos, alcance, tareas, metodología (ofertas empleo, formularios solicitud, perfiles profesionales, difusión de ofertas, etc.), responsables y que asegure la no discriminación.
<b>Calendario:</b>	Año 1/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	RRHH / laboral /dirección
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Dpto. laboral Equipo selección y contratación
Indicadores de seguimiento	Valor meta
Diseño del documento	Documento hecho

## I PLAN DE IGUALDAD.

### MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

Área de mejora 1.2.- Definir criterios de selección por competencias.	
<b>Medida a aplicar</b>	A partir de la VPT, desarrollar un modelo de check list donde se especifiquen (por puesto) criterios a contemplar y en que nos vamos a fijar para verificar dichas competencias. (se hará para aquellos puestos en los que haya que cubrir vacantes).
<b>Calendario:</b>	Año 1/ Segundo semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Dpto. RRHH / Dpto. laboral/ dirección
<b>Personas destinatarias de la medida.</b>	Dpto. laboral / equipo selección y contratación
Indicadores de seguimiento	
Documento hecho	Valor meta Doc. hecho

Área de mejora 1.3.- Realizar ofertas de vacantes inclusivas.	
<b>Medida a aplicar 1</b>	Desarrollar un modelo de oferta de empleo general para la empresa (que sea dirigido tanto a hombres como a mujeres) y adjuntar al proceso de selección.
<b>Calendario:</b>	Año 1/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Dpto. RRHH / equipo de selección / comisión de igualdad
<b>Personas destinatarias de la medida.</b>	Dpto. laboral
Indicadores de seguimiento	
Modelo oferta realizado	Valor meta Doc. hecho
N.º de ofertas que mencionan compromiso con igualdad realizadas en el año y % sobre el total.	100%
<b>Medida a aplicar 2</b>	Impartir formación de lenguaje inclusivo a responsables de realizar las ofertas de empleo.
<b>Calendario:</b>	Año 1/ Segundo semestre – Año 3/Segundo semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Entidad formación externa
<b>Personas destinatarias de la medida.</b>	Dpto. selección y contratación
Indicadores de seguimiento	
N.º cursos realizados.	Valor meta Mínimo dos jornadas en años alternos.

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

<b>Área de mejora 1.4.- Mejorar la difusión de las vacantes de la empresa.</b>	
<b>Medida a aplicar</b>	Analizar cuantos y cuales medios de difusión hay que utilizar para que la información llegue a toda la plantilla.
<b>Calendario:</b>	Año 1/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Dpto. RRHH / comisión de trabajo de igualdad
<b>Personas destinatarias de la medida.</b>	Toda la plantilla
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
Análisis realizado (información incluida en el proceso de selección y contratación)	Análisis hecho
N.º de medios de difusión de vacantes utilizados durante los cuatro años.	Al menos dos medios de difusión distintos.

<b>Área de mejora 1.5.- Garantizar sistemas de clasificación profesional neutros.</b>	
<b>Medida a aplicar</b>	Revisar que todos los puestos tengan una denominación neutra (que no tenga ninguna connotación que los marque o predetermine como adecuados o dirigidos a mujeres u hombres exclusivamente).
<b>Calendario:</b>	Año 2/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Dpto. RRHH / comisión de trabajo de igualdad
<b>Personas destinatarias de la medida.</b>	Toda la plantilla
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
Fichas del puesto revisadas	N.º puestos revisados y % sobre el total. 2º año: 25%; tercer año: 50%; cuarto año: 100%

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

### OBJETIVO 2: MEJORA DE LOS EQUIPOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

<b>Área de mejora 2.1.- Definir un equipo de selección de personal, que ayude a seleccionar al personal.</b>	
<b>Medida a aplicar 1</b>	Realizar una ficha del puesto de trabajo, identificando características del puesto, tareas, funciones que se van a asumir, formación que debe recibir para acometer dichas tareas, etc.
<b>Calendario:</b>	Año 1/ Segundo semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	RRHH
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Departamento de selección y contratación.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
Fichas del puesto realizadas	100%
<b>Medida a aplicar 2</b>	Seleccionar personal del departamento de RRHH que cumpla las características del puesto y sirva de apoyo a la persona responsable de las contrataciones.
<b>Calendario:</b>	Año 1/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	RRHH
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Personal del departamento
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
N.º de personas contratadas	Sin valor meta
<b>Medida a aplicar 3</b>	Realizar formación del equipo de selección que los capacite para evaluar las candidaturas.
<b>Calendario:</b>	Año 2/ Segundo semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	RRHH / Empresa externa.
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Equipo de selección y contratación.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
N.º de horas de formación realizadas	Al menos 20 horas de formación a cumplir durante los 4 años.



# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

### OBJETIVO 3: SENSIBILIZACIÓN DE GENERO

Área de mejora 3.1.- Formación en igualdad del equipo de selección.	
<b>Medida a aplicar</b>	Impartir un curso de formación anual al equipo de selección y contratación sobre igualdad de género. Se pueden incluir contenidos sobre lenguaje y contenido ofertas empleo, formularios de solicitud, trato no discriminatorio, etc.. Realizar a principio de campaña, antes de comenzar el periodo de contrataciones.
<b>Calendario:</b>	Año 1/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Empresa formadora externa
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Equipo de selección y contratación
Indicadores de seguimiento	
N.º de jornadas formativas realizadas	Valor meta Mínimo dos jornadas en años alternos.

### OBJETIVO 4: POTENCIAR LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN INTERNA.

Área de mejora 4.1.- Formación en igualdad al personal de gerencia.	
<b>Medida a aplicar</b>	Impartir jornadas de sensibilización al personal de gerencia y consejo de administración orientadas a potenciar los procesos de promoción y contratación interna.
<b>Calendario:</b>	Año 2/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Empresa formadora externa
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Alta dirección.
Indicadores de seguimiento	
N.º de jornadas formativas realizadas	Valor meta Mínimo dos jornadas en años alternos.

Área de mejora 4.2.- Desarrollar planes de formación y desarrollo del talento.	
<b>Medida a aplicar 1</b>	Definir itinerarios formativos por puesto de trabajo.
<b>Calendario:</b>	Año 3/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	dpto. RRHH / comisión de trabajo de igualdad

## I PLAN DE IGUALDAD.

### MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
N.º de jornadas formativas realizadas	Mínimo dos jornadas en años alternos.
<b>Medida a aplicar 2</b>	Informar a la plantilla de las opciones de promoción y contratación interna y de la formación a realizar para ello. (jornadas, folletos informativos, entrevistas, etc...)
<b>Calendario:</b>	Año 3/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	dpto. RRHH
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
Jornadas informativas realizadas.	N.º personas asistentes y % sobre el total.
N.º de medios utilizados para difusión de las opciones de promoción.	N.º medios usados.
Nº de participantes en las acciones formativas de itinerario.	2-5 % sobre el total de la plantilla.

<b>Área de mejora 4.3.- Mejorar la captación de mujeres para puestos masculinizados y de hombres para puestos feminizados.</b>	
<b>Medida a aplicar</b>	Ofrecer al personal femenino de producción formación para asumir tareas tradicionalmente masculinizadas y a la inversa.
<b>Calendario:</b>	Año 4/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Dpto. RRHH
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Personal femenino de manipulación
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
Nº de acciones formativas ofrecidas.	Nº acciones
Nº de participantes que manifiestan interes en la formación.	Nº que manifiestan interes (25% sobre el total

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

### OBJETIVO 5: DESARROLLO DE MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

<b>Área de mejora 5.1.- Reservas de puestos en condiciones de idoneidad.</b>	
<b>Medida a aplicar 1</b>	Analizar los puestos masculinizados y/o feminizados y realizar reserva de puestos para el género infrarrepresentado. Marcar máximos por año.
<b>Calendario:</b>	Año 2/ Primer semestre (análisis) Año 3 y año 4 / Primer semestre (Reserva de puestos)
<b>Responsables de ejecución</b>	Dpto. RRHH / Comisión igualdad
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
Analizar puestos.	Análisis realizado
Nº total de plazas del puesto reservadas y % sobre el total.	1% del total de plazas del puesto.
Nº ofertas de trabajo que expresan que son acciones positivas y % sobre el total de ofertas	20% en total de los cuatro años.

<b>Área de mejora 5.2.- Establecer criterios de preferencia para apoyo de la contratación indefinida.</b>	
<b>Medida a aplicar 2</b>	Fomentar la contratación indefinida del personal temporal, sobre todo de las mujeres.
<b>Calendario:</b>	Año 1/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Dirección / Dpto. Laboral
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
Nº de contratos que cambian a indefinidos	Porcentaje en ascenso con respecto al año anterior.

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

### OBJETIVO 6: MEJORA DE LOS SISTEMAS DE RECOGIDA DE DATOS

Área de mejora 6.1.- Desarrollar sistemas de recogida de datos que nos garanticen poder analizar este aspecto al finalizar la vigencia del Plan de Igualdad.	
<b>Medida a aplicar</b>	Evaluar el sistema de gestión para que podamos recoger: datos de contratación, datos de las pruebas de selección (hombres y mujeres que se han presentado, motivos de aceptación/rechazo, etc....).
<b>Calendario:</b>	Año 1/ Primer semestre (desarrollo) Segundo semestre de todos los años. (evaluación datos)
<b>Responsables de ejecución</b>	servicio informático/dpto. RRHH
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	toda la plantilla
Indicadores de seguimiento	Valor meta
Equipo/Aplicación informática	Aplicación desarrollada.

### 7.2.- AREA DE ACTUACIÓN: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

#### Objetivos generales:

1. Mejora de los programas formativos internos.
2. Sistemas de clasificación profesional no discriminatorios.
3. Mejorar la subrepresentación de las mujeres en todos los puestos de trabajo.
4. Mejora del análisis de la clasificación profesional desde la perspectiva de género.
5. Sensibilización de género.

Para cada uno de estos objetivos se han especificado objetivos específicos (o áreas de mejora). Para cada una de estas áreas de mejora se detallan las medidas/acciones a aplicar.

### OBJETIVO 1: MEJORA DE LOS PROGRAMAS FORMATIVOS INTERNOS

Área de mejora 1.1.- Revisar el actual sistema de clasificación profesional y las fichas de puestos de trabajo para detectar requerimientos que puedan ser discriminatorios.	
<b>Medida a aplicar</b>	Diseñar programas formativos para cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, en función de las tareas y funciones de cada uno de ellos. Estos programas formativos serán base para la planificación formativa anual.
<b>Calendario:</b>	Año 1/ Segundo semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Dpto. de RRHH

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
Programas desarrollados por escrito.	N.º de programas desarrollados

### Área de mejora 1.2.- Informar a la plantilla sobre cómo asimilar la experiencia profesional a formación oficial. Programa ACREDITA.

<b>Medida a aplicar</b>	Organizar jornadas sobre cómo asimilar la experiencia profesional a formación oficial.
<b>Calendario:</b>	Año 1/ Segundo semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Dpto. de RRHH / Organismos de acreditación.
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
N.º de personas en condiciones de acreditar experiencia.	Intentaremos detectar al 100% del personal en esta situación.
% de personas informadas que acreditan su formación.	Al menos un 25% del total en esta situación.

### Área de mejora 1.3.- Fomentar la cualificación de la plantilla a través de cursos de Formación Empresa (SEPE).

<b>Medida a aplicar 1</b>	Localizar entidades formativas que nos proporcionen Formación para la Empresa.
<b>Calendario:</b>	Todos los años / Segundo semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Dpto. RRHH / entidades externas de formación
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
N.º de entidades que proporcionan cursos acordes a nuestros planes formativos localizadas	Nº entidades visitadas.
N.º de acciones propuestas.	Al menos dos por año.
<b>Medida a aplicar 2</b>	Realizar a la plantilla una propuesta de cursos acorde con la formación necesaria para progresar en la empresa.
<b>Calendario:</b>	Todos los años/ Primer semestre

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

<b>Responsables de ejecución</b>	Dpto. RRHH	
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>	
N.º de cursos puestos en marcha	Sin límite. Todos los posibles.	

### OBJETIVO 2: SISTEMAS DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL NO DISCRIMINATORIOS

<b>Área de mejora 2.1.- Revisar el actual sistema de clasificación profesional y las fichas de puestos de trabajo para detectar requerimientos que puedan ser discriminatorios.</b>		
<b>Medida a aplicar</b>	Realizar un informe exponiendo las situaciones de discriminación detectadas y actuaciones posibles.	
<b>Calendario:</b>	Año 1/ Primer semestre	
<b>Responsables de ejecución</b>	comisión igualdad / consultoría externa	
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	toda la plantilla	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>	
Informe de aplicación	DOC HECHO	
N.º de fichas de puestos revisadas del total de la empresa.	100% del total previstas al final del periodo de 4 años.	

### OBJETIVO 3: MEJORAR LA SUBREPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS PUESTOS DE TRABAJO.

<b>Área de mejora 3.1.- Informar a las mujeres sobre las vías de acceso a los puestos de trabajo en que se encuentren subrepresentadas.</b>		
<b>Medida a aplicar</b>	Realizar jornadas formativas de 2 horas de duración a las mujeres de la plantilla para orientar en posibilidades de promoción en la empresa.	
<b>Calendario:</b>	Todos los años / Primer semestre	
<b>Responsables de ejecución</b>	Dpto. RRHH	
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla	
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>	
N.º de jornadas realizadas	Al menos dos, en los dos últimos años de aplicación del plan	
Nº de mujeres que participan en las jornadas.	Valorar porcentaje en función del año anterior y evolución durante la vigencia del plan.	

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

### OBJETIVO 4: MEJORA DEL ANÁLISIS DE LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Área de mejora 4.1.- Buscar sistemas de recogida de datos que nos permitan un análisis de la clasificación profesional conforme a género.	
<b>Medida a aplicar 1</b>	Evaluar el sistema de gestión para que podamos recoger: datos de la formación del personal contratado: nivel de estudios, capacidades, etc...
<b>Calendario:</b>	Año 1/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Dpto. RRHH / equipo informático
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Dpto. RRHH
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
Programa modificado	Aplicación hecha.
<b>Medida a aplicar 2</b>	Desarrollar un Portal del Empleado, donde la propia plantilla pueda subir sus datos de formación y currículum.
<b>Calendario:</b>	Año 1/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Dpto. RRHH / equipo informático
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Dpto. RRHH
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
Portal Desarrollado	Programa desarrollado.

### OBJETIVO 5: SENSIBILIZACIÓN DE GÉNERO

Área de mejora 5.1.- Formación en igualdad a la plantilla de la empresa.	
<b>Medida a aplicar</b>	Realizar jornadas formativas de 2 horas de duración (para facilitar la asistencia) a toda la plantilla sobre sensibilización de género y protocolos de acoso. A principio de cada año se valorará los contenidos y el número de acciones a realizar.
<b>Calendario:</b>	Durante los cuatro años de vigencia
<b>Responsables de ejecución</b>	Dpto. RRHH / comisión igualdad / entidad formación externa
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

N.º de jornadas realizadas	Al menos una por año.
N.º de mujeres y hombres que participan en las jornadas.	Valorar porcentaje en función del año anterior y evolución durante la vigencia del plan.

### 7.3.- AREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN.

#### Objetivos generales:

1. Mejora de los procedimientos de gestión de la formación en la empresa.
2. Contenidos de formación adaptados.
3. Mejorar la difusión de las acciones formativas.

Para cada uno de estos objetivos se han especificado objetivos específicos (o áreas de mejora). Para cada una de estas áreas de mejora se detallan las medidas/acciones a aplicar.

#### OBJETIVO 1: MEJORA DE LOS PROCEDIMIENTOS DE GESTIÓN DE LA FORMACIÓN EN LA EMPRESA.

Área de mejora 1.1.- Diseño de un procedimiento estandarizado de formación que incluya la detección y análisis de necesidades formativas.	
<b>Medida a aplicar 1</b>	Elaborar un procedimiento específico de formación (definir objetivos, establecer metodología, detección de necesidades adaptado al entorno laboral, selección y calendario de cursos, modo de información a la plantilla, valoración de la formación al finalizar la misma).
<b>Calendario:</b>	Año 1/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	RESPONSABLES FORMACIÓN
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	TODA LA PLANTILLA
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
Procedimiento desarrollado	DOC HECHO
<b>Medida a aplicar 2</b>	Diseño del plan de recogida de necesidades formativas (incluido en el procedimiento de formación): encuestas adaptadas a las necesidades de los departamentos, entrevistas de validación con responsables de departamentos, análisis y valoración de si las acciones han respondido efectivamente a las necesidades de la plantilla).
<b>Calendario:</b>	Año 1/ Primer semestre (diseño) / segundo semestre del resto de años: valoraciones
<b>Responsables de ejecución</b>	Dpto. formación



# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
Diseño del plan realizado	DOCUMENTO
Nº de encuestas realizadas	Dos en el periodo de validez del Plan de Igualdad.
Nº de entrevistas de validación con responsables de dptos. Realizadas.	al menos una por año/dpto.
Grado de satisfacción de la plantilla en la valoración de los cursos.	valoración de al menos 7 puntos sobre 10
<b>Medida a aplicar 3</b>	Formar al personal responsable de departamentos y/o personal de mando intermedio en cómo detectar las necesidades formativas del personal a su cargo, acorde con los programas de desarrollo formativos.
<b>Calendario:</b>	Año 2/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	entidad formación externa / persona/s responsables. formación
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	responsable dpto. y mandos intermedios
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
N.º de jornadas formativas realizadas	Al menos una en el periodo de los cuatro años.

<b>Área de mejora 1.2.- Difundir y dar a conocer el procedimiento de solicitud de formación de los trabajadores.</b>	
<b>Medida a aplicar</b>	Colocar información en carteleras sobre procedimiento de solicitud de actividades formativas (proactivamente).
<b>Calendario:</b>	Todos los años/ Primer semestre (en época de planificación de acciones formativas)
<b>Responsables de ejecución</b>	Comisión igualdad y persona/s responsables. RRHH
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
Información colocada/entregada	Colocación de la información
N.º de solicitudes de formación recibidas por sexo	Sin valor mínimo. Se valorará en comparación cada año con el anterior.
% incremento solicitudes	Al menos un 5% con respecto al año anterior.

## I PLAN DE IGUALDAD.

### MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

Área de mejora 1.3.- Garantizar oferta formativa no discriminatoria.	
<b>Medida a aplicar</b>	La Comisión de Igualdad (Dirección y RLPT) revisará todas las ofertas formativas para que estas no sean discriminatorias.
<b>Calendario:</b>	Todos los años/ Primer semestre (en época de planificación de acciones formativas)
<b>Responsables de ejecución</b>	Comisión igualdad y persona/s responsables. RRHH
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla
Indicadores de seguimiento	Valor meta
N.º ofertas no discriminatorias	100% de ofertadas

#### OBJETIVO 3: MEJORAR LA DIFUSIÓN DE LAS ACCIONES FORMATIVAS

Área de mejora 3.1.- Difusión a todos los niveles de la oferta formativa disponible, para que llegue a todo el personal de la empresa.	
<b>Medida a aplicar 1</b>	Utilizar diversos medios de comunicación (portal del empleado, grupos de WhatsApp, carteleras), para difundir cualquier acción formativa.
<b>Calendario:</b>	Todos los años/ Primer semestre (en época de planificación de acciones formativas)
<b>Responsables de ejecución</b>	Dpto. formación.
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla
Indicadores de seguimiento	Valor meta
Nº de medios utilizados para la difusión	Garantizar que llega a toda la tipología de plantilla.
N.º Acciones del total de las realizadas que se ajustan a género.	% que se incrementa por año. Mínimos; 25% 1º año, 50%, 75%, 100%.
<b>Medida a aplicar 2</b>	Para cada acción formativa que se convoque, dejar un plazo de tiempo para la inscripción del personal interesado a través de los procedimientos de solicitud.
<b>Calendario:</b>	Todos los años/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Dpto. formación.
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla
Indicadores de seguimiento	Valor meta
Nº de acciones formativas convocadas con plazo suficiente	100% acciones

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

### 7.4.- AREA DE ACTUACIÓN: PROMOCIÓN PROFESIONAL.

#### Objetivos generales:

1. Establecer procesos de promoción profesional interna acordes con el principio general de igualdad de condiciones en el acceso a los puestos de trabajo.
2. Implicar al personal en su propio desarrollo profesional en la empresa.
3. Establecer medidas de acción positiva.

Para cada uno de estos objetivos se han especificado objetivos específicos (o áreas de mejora). Para cada una de estas áreas de mejora se detallan las medidas/acciones a aplicar.

#### OBJETIVO 1: ESTABLECER PROCESOS DE PROMOCIÓN PROFESIONAL INTERNA ACORDES CON EL PRINCIPIO GENERAL DE IGUALDAD DE CONDICIONES EN EL ACCESO A LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Área de mejora 1.1.- Desarrollo de una base de datos desagregados relativos a promociones de los últimos años, especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación.	
<b>Medida a aplicar A</b>	Creación de base de datos y procedimiento que se va a seguir para la toma de datos y su entrada en el sistema.
<b>Calendario:</b>	Año 1/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Dpto. informático / RRHH
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Dpto. RRHH
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
BASE DESARROLLADA	BASE DESARROLLADA

Área de mejora 1.2.- Elaborar un procedimiento documentado de promoción ligado a la evaluación del desempeño. Se valorará: disponibilidad, cualificación, logro de resultados, innovación, habilidades personales.	
<b>Medida a aplicar</b>	Diseñar el procedimiento marco que se va a seguir para los procesos de promoción en la empresa.
<b>Calendario:</b>	Año 1/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Dpto. Formación / RRHH
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
Desarrollo del procedimiento	Existencia de procedimiento documentado para los procesos de promoción

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

Área de mejora 1.3.- Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos.	
<b>Medida a aplicar 1</b>	Aplicar, o seguir aplicando, para la promoción interna los principios de valoración objetiva y de no discriminación.
<b>Calendario:</b>	2º semestre del 3º y 4º año de vigencia del plan.
<b>Responsables de ejecución</b>	Comisión de trabajo de igualdad
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla
Indicadores de seguimiento	Valor meta
Principios de valoración objetiva y no discriminación.	Desarrollo de principios realizado. Al menos dos en periodo de vigencia del plan.
<b>Medida a aplicar 2</b>	Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento con datos desagregados por sexos, e indicando el grupo profesional, puesto de trabajo y tipo de contrato de las personas que acceden a los procesos de promoción y de las que son promocionadas.
<b>Calendario:</b>	Continuo durante toda la vigencia del plan.
<b>Responsables de ejecución</b>	Comisión de trabajo de igualdad
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Comisión de seguimiento.
Indicadores de seguimiento	Valor meta
N.º de informes realizados	Al menos uno por año, en el segundo semestre.

### OBJETIVO 2: IMPLICAR AL PERSONAL EN SU PROPIO DESARROLLO PROFESIONAL EN LA EMPRESA.

Área de mejora 2.1.- Recabar del personal la información necesaria para la puesta en marcha de los planes de promoción (sobre todo en la disponibilidad).	
<b>Medida a aplicar</b>	Organizar grupos de opinión para valorar las posibilidades de promoción del personal.
<b>Calendario:</b>	1º y 3º año de vigencia. / Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Dpto. de RRHH
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Grupos de trabajo
Indicadores de seguimiento	Valor meta
N.º de grupos de trabajo desarrollados.	Al menos uno por departamento en años alternos.

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

Área de mejora 2.2.- Crear vías para que las personas puedan comunicar sus deseos de promoción.	
<b>Medida a aplicar</b>	Realizar encuestas al personal para evaluar las perspectivas personales de desarrollo profesional y el interés por participar en planes de carrera.
<b>Calendario:</b>	1º y 3º año de vigencia.
<b>Responsables de ejecución</b>	Dpto. de RRHH
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla
Indicadores de seguimiento	
N.º de entrevistas realizadas	<b>Valor meta</b> Al menos al 1% de la plantilla

### OBJETIVO 3: ESTABLECER MEDIDAS DE ACCION POSITIVA.

Área de mejora 3.1.- Favorecer la inclusión de cuotas femeninas en los consejos de administración.	
<b>Medida a aplicar</b>	Reunirse con las mujeres propietarias que puedan acceder al consejo de administración para motivar su entrada y explicar razones. Recabar información sobre las dificultades que pueden encontrar para formar parte de los consejos.
<b>Calendario:</b>	1º y 2º año de vigencia. / Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Dirección, Dpto. de RRHH y Dpto. Laboral
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Propietarias de empresa
Indicadores de seguimiento	
% de mujeres ascendidas con respecto al total de personas ascendidas.	<b>Valor meta</b> Al menos un 5%
N.º de reuniones realizadas.	Al menos una.

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

Área de mejora 3.2.- Programas de formación específicos para mujeres.	
<b>Medida a aplicar</b>	Desarrollar programas formativos en habilidades de gestión para empresarias, a fin de acceder a consejos de administración.
<b>Calendario:</b>	1º y 2º año de vigencia. / Segundo semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Dpto. de formación, Dpto. de RRHH
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Propietarias de empresas
Indicadores de seguimiento	Valor meta
N.º de mujeres formadas específicamente.	Todas las mujeres empresarias.
N.º de horas formativas que contiene el programa.	Al menos 20 horas/programa

### 7.5.- AREA DE ACTUACIÓN: CONDICIONES DE TRABAJO.

#### Objetivos generales:

1. Favorecer condiciones de trabajo que favorezcan la conciliación de la vida personal y familiar.
2. Informar al personal de las medidas de conciliación disponibles.
3. Mejora de las condiciones laborales.

Para cada uno de estos objetivos se han especificado objetivos específicos (o áreas de mejora). Para cada una de estas áreas de mejora se detallan las medidas/acciones a aplicar:

#### OBJETIVO 1: FAVORECER CONDICIONES DE TRABAJO QUE FAVOREZCAN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR.

Área de mejora 1.1.- Introducir mejoras en las siguientes materias: jornada continuada, horario flexible, teletrabajo, sistemas de remuneración que valoren la productividad y cumplimiento de objetivos.	
<b>Medida a aplicar</b>	Analizar las medidas existentes y las que se podrían implantar. Usar de referencia las mejoras de los Convenios de Aplicación y Normativa Estatal. Presentar informe a dirección para su aprobación.
<b>Calendario:</b>	Año 1/ Segundo semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	RRHH / LABORAL / DIRECCIÓN
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	TODA LA PLANTILLA
Indicadores de seguimiento	Valor meta
N.º informes presentados a dirección	Al menos un informe de mejoras posibles al inicio del periodo de referencia.

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

<b>Área de mejora 1.2.- Adoptar horarios laborales flexibles y que permitan el acceso a jornada completa de las mujeres con reducción de jornada.</b>	
<b>Medida a aplicar</b>	Analizar las medidas existentes y las que se podrían implantar. Usar de referencia las mejoras de los Convenios de Aplicación y Normativa Estatal. Presentar informe a dirección para su aprobación.
<b>Calendario:</b>	Año 1/ Segundo semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	RRHH / LABORAL / DIRECCIÓN
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	TODA LA PLANTILLA
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
N.º informes presentados a dirección	Al menos un informe de mejoras posibles al inicio del periodo de referencia.

### OBJETIVO 2: INFORMAR AL PERSONAL DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DISPONIBLES.

<b>Área de mejora 2.1.- Introducir mejoras en las siguientes materias: jornada continuada, horario flexible, teletrabajo, sistemas de remuneración que valoren la productividad y cumplimiento de objetivos.</b>	
<b>Medida a aplicar</b>	Diseñar dípticos informativos con las medidas que se pueden adoptar nuevas.
<b>Calendario:</b>	Año 2/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Comisión de igualdad / Dpto. laboral
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
Díptico realizado	DOC HECHO

### OBJETIVO 3: MEJORA DE LAS CONDICIONES LABORALES.

<b>Área de mejora 3.1.- Analizar los convenios de aplicación, para valorar si se están aplicando todas las mejoras laborales establecidas en los mismos.</b>	
<b>Medida a aplicar</b>	Informe de análisis de los convenios de aplicación.
<b>Calendario:</b>	Año 2/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Comisión de Igualdad / Dpto. Laboral

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
Informe de análisis hecho y presentado a dirección.	Doc. hecho

<b>Área de mejora 3.2.- Analizar de qué forma implantar dichas mejoras en caso de que no se estén desarrollando.</b>	
<b>Medida a aplicar</b>	Realizar un informe para presentar a dirección con mejoras que son factibles de implantar.
<b>Calendario:</b>	Año 2/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Comisión de igualdad / Dpto. laboral
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
Informe de aplicación	DOC HECHO
N.º de mejoras propuestas finalmente implantadas	Al menos 25% de las mejoras propuestas implantadas.

### 7.6.- AREA DE ACTUACIÓN: CORRESPONSABILIDAD.

#### Objetivos generales:

1. Asegurar que toda la plantilla conoce las medidas de conciliación existentes y cómo solicitarlas.
2. Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres y mujeres de la plantilla.
3. Realizar un análisis de los datos de la plantilla para una mejora continua.

Para cada uno de estos objetivos se han especificado objetivos específicos (o áreas de mejora). Para cada una de estas áreas de mejora se detallan las medidas/acciones a aplicar:

#### OBJETIVO 1: ASEGURAR QUE TODA LA PLANTILLA CONOCE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EXISTENTES Y CÓMO SOLICITARLAS.

<b>Área de mejora 1.1.- Elaborar un documento (plan de conciliación) que recoja todas las medidas de conciliación y beneficios sociales que tiene la empresa y/o pretende implantar y difundir entre el personal a través de los medios de comunicación habituales</b>	
<b>Medida a aplicar 1</b>	Elaborar el documento: Plan de conciliación.
<b>Calendario:</b>	Año 1/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	RRHH / laboral
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
Desarrollo del documento	DOCUMENTO HECHO



## I PLAN DE IGUALDAD.

### MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

<b>Medida a aplicar 2</b>	Distribuir por distintos medios (presencialmente, en jornadas, carteleras, via mail, WhatsApp) convenientes el plan de conciliación a toda la plantilla.	
<b>Calendario:</b>	Año 1/ Segundo semestre	
<b>Responsables de ejecución</b>	RRHH / laboral	
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla	
<b>Indicadores de seguimiento</b>		<b>Valor meta</b>
N.º de medios de difusión utilizados		Al menos dos

<b>Área de mejora 1.2.- Desarrollar un procedimiento para solicitud de beneficios sociales por parte de los empleados.</b>		
<b>Medida a aplicar</b>	Realizar el procedimiento y difundirlo entre toda la plantilla.	
<b>Calendario:</b>	Año 1/ Segundo semestre	
<b>Responsables de ejecución</b>	RRHH / laboral	
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla	
<b>Indicadores de seguimiento</b>		<b>Valor meta</b>
Desarrollo del documento		Documento hecho

<b>Área de mejora 1.3.- Realizar campañas informativas sobre las medidas disponibles y cómo acogerse a ellas.</b>		
<b>Medida a aplicar</b>	Planificar campaña y programar acciones informativas.	
<b>Calendario:</b>	Durante toda la vigencia del plan	
<b>Responsables de ejecución</b>	Dpto. formación	
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla	
<b>Indicadores de seguimiento</b>		<b>Valor meta</b>
N.º de acciones de difusión realizadas		Al menos una por año

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

### OBJETIVO 2: FOMENTAR EL USO DE LAS MEDIDAS DE CORRESPONSABILIDAD ENTRE LOS HOMBRES Y MUJERES DE LA PLANTILLA.

Área de mejora 2.1.- Fomentar el uso de las medidas parentales entre los hombres de la plantilla.	
<b>Medida a aplicar</b>	Realizar jornadas informativas para sensibilizar a los hombres sobre el reparto equilibrado de tareas.
<b>Calendario:</b>	Año 2/ Primer semestre Año 4/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Entidad formadora externa
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
Nº de jornadas realizadas	2 Jornadas, en años impares.

Área de mejora 2.2.- Ofrecer información directa al personal de plantilla que conozcamos que esté en situación de acogerse a las medidas de conciliación.	
<b>Medida a aplicar</b>	Revisar periódicamente la base de datos (datos subidos a través del portal del empleado), para detectar al personal que se encuentre en situación de acogerse a medidas de conciliación.
<b>Calendario:</b>	Segundo semestre años 1, 2 y 3.
<b>Responsables de ejecución</b>	Dpto. informático y de RRHH
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
N.º de revisiones realizadas en el año.	Al menos una revisión semestral.
<b>Medida a aplicar</b>	Informar a través de entrevista personal de las medidas a que se pueden acoger.
<b>Calendario:</b>	Todos los años / Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Dpto de RRHH.
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
N.º de entrevistas realizadas.	Todas las situaciones detectadas

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

### OBJETIVO 3: REALIZAR ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA PLANTILLA PARA UNA MEJORA CONTINUA.

<b>Área de mejora 3.1.- Realizar un análisis de los datos de plantilla para determinar que mejoras de las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral se pueden implantar.</b>	
<b>Medida a aplicar 1</b>	Realizar encuestas de valoración de medidas existentes y que además recojan las sugerencias de la plantilla.
<b>Calendario:</b>	Año 2 y 4/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Dpto. RRHH
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
Nº de encuestas realizadas entre la plantilla.	Al menos dos en los cuatro años de vigencia del plan (coincidente con periodos de análisis)
<b>Medida a aplicar 2</b>	Programar reuniones (comisión de igualdad y Dpto. RRHH) para analizar las medidas de conciliación existentes y posibles para implantar. Podemos usar un check list de referencia para valorar posibles medidas. Valorar medidas incluidas en los convenios de aplicación.
<b>Calendario:</b>	Año 2 y 4/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Comisión de trabajo de Igualdad / Dpto. RRHH
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Comisión igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
Reuniones realizadas.	2
Medidas sugeridas	Al menos dos medidas nuevas para implantar en los cuatro años de desarrollo del plan.

<b>Área de mejora 3. 2.- Disponer de un sistema de recogida de datos que nos sirvan para ajustar las medidas de conciliación (número de descendientes/ascendientes al cargo, edad, situaciones personales (familias monoparentales, hijos/as con enfermedades, etc..)</b>	
<b>Medida a aplicar</b>	Revisar y actualizar el actual sistema de recogida de datos.
<b>Calendario:</b>	Año 1/ Primer y segundo semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Dpto. informático (interno o externo)
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	RRHH
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
Programa revisado	PROGRAMA REVISADO
Procedimiento válido de recogida de datos.	Procedimiento verificado, informado y válido.

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

### 7.7.- AREA DE ACTUACIÓN: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.

#### Objetivos generales:

1. Analizar las causas de segregación horizontal y/o vertical que puedan existir en la empresa a partir de la valoración de los puestos de trabajo.

Para cada uno de estos objetivos se han especificado objetivos específicos (o áreas de mejora). Para cada una de estas áreas de mejora se detallan las medidas/acciones a aplicar.

#### OBJETIVO 1: ANALIZAR LAS CAUSAS DE SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y/O VERTICAL QUE PUEDAN EXISTIR EN LA EMPRESA A PARTIR DE LA VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

Área de mejora 1.1.- Realizar una valoración de puestos de trabajo para un análisis más profundo de las situaciones de segregación que puedan existir.	
<b>Medida a aplicar 1</b>	Realizar un informe exponiendo las situaciones de segregación vertical/horizontal detectadas.
<b>Calendario:</b>	Año 1/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Consultora externa.
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
Informe de aplicación	Documento hecho.

Área de mejora 1.2.- Estructurar y clasificar los puestos de trabajo de la empresa en base a criterios objetivos y desde la óptica de la perspectiva de género.	
<b>Medida a aplicar 1</b>	A partir del informe de situación, se planificará un calendario de actuaciones en el tiempo para reestructuras los puestos de trabajo y que sean conforme a género.
<b>Calendario:</b>	Año 1/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Consultora externa / Dpto. formación
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
Calendario de actuaciones desarrollado	Documento hecho.

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

### 7.8.- AREA DE ACTUACIÓN: RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL.

#### Objetivos generales:

1. Alcanzar la igualdad de remuneración en la empresa.
2. Introducir a la gestión del personal un procedimiento salarial vinculado al desempeño objetivo, observando la perspectiva de género.
3. Integrar los sistemas de valoración de puestos en la dinámica de la empresa.

Para cada uno de estos objetivos se han especificado objetivos específicos (o áreas de mejora). Para cada una de estas áreas de mejora se detallan las medidas/acciones a aplicar.

#### OBJETIVO 1: ALCANZAR LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN EN LA EMPRESA.

Área de mejora 1.1.- Elaborar la política retributiva general de la empresa.	
<b>Medida a aplicar</b>	Diseño de un procedimiento salarial que establezca los criterios para la aplicación de los complementos salariales y la definición clara de estos.
<b>Calendario:</b>	Año 1/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Dirección / Dpto. laboral/ Dpto. RRHH
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
Procedimiento desarrollado	DOCUMENTO HECHO

Área de mejora 1.2.- Mantener la definición de forma clara y precisa de todos los conceptos salariales existentes, describiendo tanto su origen (convenio colectivo de aplicación) y tipología, como las condiciones y requisitos para su percepción, de manera que se garantice la ausencia de criterios discriminatorios por razón de sexo.	
<b>Medida a aplicar</b>	Revisiones anuales del modelo retributivo. Informe.
<b>Calendario:</b>	Durante todo el periodo de vigencia del PI
<b>Responsables de ejecución</b>	Dpto. RRHH / laboral / comisión seguimiento
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
Realización del informe comparativo.	INFORME HECHO ANUALMENTE

## I PLAN DE IGUALDAD.

### MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

<b>Área de mejora 1.3.- Finalizar la valoración de puestos de trabajo, donde se establezcan bandas salariales, regulación de remuneraciones y convenios de referencia.</b>	
<b>Medida a aplicar</b>	Realizar un análisis a partir de la valoración de puestos de trabajo de donde se encuentran las diferencias salariales.
<b>Calendario:</b>	Año 1 y año 4/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Consultora externa
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
Valoración realizada	Al inicio y final del plan.

<b>Área de mejora 1.4.- Identificar bandas salariales por categorías profesionales y niveles dentro de cada categoría y analizar las diferencias existentes para valorar el origen de dichas diferencias.</b>	
<b>Medida a aplicar</b>	Realizar el informe de diferencias salariales, origen, causas, posibles acciones de mejora y calendario de ejecución.
<b>Calendario:</b>	Año 1 y año 4/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Consultora externa, Dpto. RRHH
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
Informe diferencias salariales.	Informe hecho

#### **OBJETIVO 2: INTRODUCIR A LA GESTIÓN DEL PERSONAL UN PROCEDIMIENTO SALARIAL VINCULADO AL DESEMPEÑO OBJETIVO, OBSERVANDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.**

<b>Área de mejora 2.1.- Realizar evaluaciones del rendimiento vinculadas a la remuneración, incentivos y/o variables del puesto.</b>	
<b>Medida a aplicar</b>	Diseño del modelo de evaluación y formación del equipo responsable.
<b>Calendario:</b>	Año 4/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	dpto. RRHH/ dpto. formación / consultora externa
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Departamento de RRHH
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
N.º de evaluaciones realizadas	Al menos una al final del periodo de vigencia.

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

### OBJETIVO 3: INTEGRAR LOS SISTEMAS DE VALORACIÓN DE PUESTOS EN LA DINÁMICA DE LA EMPRESA.

Área de mejora 3.1.- Formación específica en sistemas de valoración (desarrollo y aplicación práctica) para el departamento de RRHH.	
<b>Medida a aplicar</b>	Realizar formación en sistemas de valoración de puestos.
<b>Calendario:</b>	Año 1/ Primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	dpto. RRHH/ dpto. formación / consultora externa
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Departamento de RRHH
Indicadores de seguimiento	Valor meta
N.º horas de formación realizadas	Al menos 15 horas de formación.
N.º de acciones formativas realizadas	Las necesarias para cubrir el mínimo de horas de formación durante el periodo de vigencia del plan.

### 7.9.- AREA DE ACTUACIÓN: PROTOCOLOS DE ACOSO.

#### Objetivos generales:

1. Sensibilizar a la plantilla sobre que se considera situación de acoso en la empresa.
2. Establecer un proceso de seguimiento y evaluación de los protocolos de acoso a fin de tener herramientas para la mejora continua.
3. Mejorar el procedimiento de acoso sexual existente.

Para cada uno de estos objetivos se han especificado objetivos específicos (o áreas de mejora). Para cada una de estas áreas de mejora se detallan las medidas/acciones a aplicar:

### OBJETIVO 1: SENSIBILIZAR A LA PLANTILLA SOBRE QUE SE CONSIDERA SITUACIÓN DE ACOSO EN LA EMPRESA.

Área de mejora 1.1.- Incluir formación sobre el acoso sexual, por razón de sexo y moral en la formación de PRL de la empresa.	
<b>Medida a aplicar A</b>	Diseñar la información que se va a transmitir, por años, en función del avance del plan y cultura de igualdad.
<b>Calendario:</b>	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad
<b>Responsables de ejecución</b>	comisión de igualdad y persona/s responsables prev.
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

Indicadores de seguimiento		Valor meta
Preparación información		DOC HECHA, Al menos una vez al año, en el primer semestre, en función de los objetivos.
<b>Medida a aplicar B</b>	Formar al personal que va a impartir la formación.	
<b>Calendario:</b>	Año 1/ Primer semestre	
<b>Responsables de ejecución</b>	comisión de igualdad / entidad externa	
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	personal formador PRL interno	
Indicadores de seguimiento		Valor meta
N.º de acciones formativas realizadas		Al menos una en el primer semestre del primer año.

Área de mejora 1.2.- Sensibilizar a la comisión de Igualdad, para facilitar el seguimiento y la evaluación en este ámbito.		
<b>Medida a aplicar A</b>	Programar acciones formativas para las RRHH de la comisión de trabajo de Igualdad en habilidades y protocolo de acoso.	
<b>Calendario:</b>	1º y 3º año / Primer semestre	
<b>Responsables de ejecución</b>	Dpto. de formación	
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Comisión de trabajo de igualdad	
Indicadores de seguimiento		Valor meta
N.º de acciones formativas realizadas		Al menos dos en primer y tercer año.

Área de mejora 1.3.- Dar a conocer a toda la plantilla el protocolo de acoso y determinar cuales van a ser las vías de denuncia.		
<b>Medida a aplicar</b>	Distribuir por distintos medios (presencialmente, en jornadas, carteleras, vía mail, WhatsApp) convenientes el protocolo de acoso a toda la plantilla.	
<b>Calendario:</b>	Todos los años / Primer semestre	
<b>Responsables de ejecución</b>	RRHH / laboral	
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla	
Indicadores de seguimiento		Valor meta
N.º de medios de difusión utilizados		Al menos dos
N.º de campañas informativas		Al menos 4, en cada primer semestre de cada año.



# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

**OBJETIVO 2: ESTABLECER UN PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS PROTOCOLOS DE ACOSO A FIN DE TENER HERRAMIENTAS PARA LA MEJORA CONTINUA.**

<b>Área de mejora 2.1.- Desarrollar un sistema de recogida de información cuantitativa</b>	
<b>Medida a aplicar</b>	Diseño de una aplicación/programa/sistema de trabajo que sistematice la recogida de datos relativas a protocolos de acoso.
<b>Calendario:</b>	1º AÑO / segundo semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	persona/s responsables informático
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	toda la plantilla
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
Aplicación/programa realizado	<b>Valor meta</b> APLICACIÓN HECHA Y PUESTA EN MARCHA.

<b>Área de mejora 2.2.- Realizar evaluaciones periódicas de clima laboral para estudio de situaciones que puedan derivar en problemas de acoso sexual y/o por razón de sexo.</b>	
<b>Medida a aplicar</b>	Realizar encuestas de valoración de clima laboral y que además recojan las sugerencias de la plantilla.
<b>Calendario:</b>	2º y 4º AÑO / primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	persona/s responsables RRHH
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	toda la plantilla
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
N.º de encuestas realizadas entre la plantilla.	<b>Valor meta</b> Al menos dos en los cuatro años de vigencia del plan (coincidente con periodos de análisis)

**OBJETIVO 3: MEJORAR EL PROCEDIMIENTO DE ACOSO SEXUAL EXISTENTES.**

<b>Área de mejora 3.1.- Diferenciar en dos el procedimiento de protocolo de acoso (genérico y por razón de sexo).</b>	
<b>Medida a aplicar</b>	Redactar nuevamente ambos documentos por separado.
<b>Calendario:</b>	1º AÑO / primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Consultora externa
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Departamento RRHH
<b>Indicadores de seguimiento</b>	
documento hecho	<b>Valor meta</b> documento hecho

## I PLAN DE IGUALDAD.

### MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

Área de mejora 3.2.- Establecer el acoso sexual como falta muy grave (política de sanciones), que conlleva las debidas sanciones.	
<b>Medida a aplicar</b>	Desarrollar una política de sanciones donde esté incluido el acoso sexual y/o por razón de sexo como falta grave.
<b>Calendario:</b>	1º AÑO / segundo semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Dpto. RRHH
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	Toda la plantilla
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
documento hecho	documento hecho

Área de mejora 3.3.- Elaborar un registro de denuncias.	
<b>Medida a aplicar</b>	Implantar un sistema de registro de denuncias, a través del programa informático de gestión existente o en una base de datos diferenciada.
<b>Calendario:</b>	1º AÑO / Segundo semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	Dpto. Informático
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	toda la plantilla
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
Aplicación/programa realizado	APLICACIÓN HECHA Y PUESTA EN MARCHA.

Área de mejora 3.4.- Realizar encuestas entre el personal para evaluar la implantación de los sistemas de actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo	
<b>Medida a aplicar</b>	Realizar encuestas de valoración de medidas existentes y que además recojan las sugerencias de la plantilla.
<b>Calendario:</b>	2º y 4º AÑO / primer semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	persona/s responsables RRHH
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	toda la plantilla
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
N.º de encuestas realizadas entre la plantilla.	Al menos dos en los cuatro años de vigencia del plan (coincidente con periodos de análisis)

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

<b>Área de mejora 3.4.- Evaluar si en el protocolo de prevención y denuncia se protege a la víctima en todo momento y se puede garantizar su intimidad y dignidad. (auditorías internas)</b>	
<b>Área de mejora 3.5.- Revisar el protocolo de prevención del acoso desarrollado por la empresa para verificar si se ha producido una implantación efectiva.</b>	
<b>Medida a aplicar</b>	Realizar auditorías internas para evaluar si en los casos de denuncia se siguen los procedimientos establecidos.
<b>Calendario:</b>	2º y 4º AÑO / segundo semestre
<b>Responsables de ejecución</b>	persona/s responsables RRHH y comisión de trabajo igualdad y persona/s responsables. prevención
<b>Personas destinatarias de la medida</b>	denunciantes de situaciones de acoso
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<b>Valor meta</b>
N.º de auditorías realizadas	Al menos una al final del periodo de validez del Plan de Igualdad.

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

### 8.- Aplicación y seguimiento. Comisión de Seguimiento.

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, queda constituida, en el acta de firma del plan, la Comisión de Seguimiento, que queda integrada por las mismas personas que han constituido Comisión de Negociación (se adjunta acta de constitución de la misma en Anexo I), a saber:

En representación de la empresa:

- Jose Gabaldón Rodríguez (responsable de RRHH)
- M<sup>a</sup> de la Cinta Almansa Gil (Adjunta al responsable de RRHH).

En representación de las personas trabajadoras:

- Ana González López (UGT)
- Raquel Serrano Ramírez (UGT)

La Comisión se reunirá semestralmente, estableciéndose la primera reunión en marzo de 2023, para evaluar el primer semestre de ejecución del plan. Será la encargada de:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad.
- Aprobación de los informes de evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad elaborados y presentados a la Comisión por el Responsable de Igualdad.
- Funciones asesoras en materia de igualdad.
- Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente. En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

Todas las actuaciones de seguimiento se realizarán por la Comisión de Seguimiento. Para realizar dicho seguimiento contarán con un informe previo del Dpto. de RRHH en que se analicen por semestres objetivos fijados y acciones acordadas en el Plan y grado de ejecución/consecución de las mismas.

El calendario previsto para las actuaciones de implantación, seguimiento y evaluación de las medidas es el siguiente:

<b>Periodo a revisar</b>	<b>Tarea a realizar</b>	<b>RESPONSABLE EJECUCIÓN</b>	<b>Fecha de entrega informe a comisión de seguimiento</b>	<b>Fecha de visita de verificación de medidas adoptadas por comisión seguimiento.</b>
Año 1/1º semestre (sep22-feb23)	Informe semestral	DPTO RRHH	15 feb 2023	1 marzo 2023
Año 1/2º semestre (mar23-agosto23)	Informe semestral	DPTO RRHH	15 agosto 2023	1 septiembre 2023
Año 2/1º semestre (sep23-feb24)	Informe semestral	DPTO RRHH	15 feb 2024	1 marzo 2024
Año 2/2º semestre (mar24-agosto24)	Informe semestral	DPTO RRHH	15 agosto 2024	1 septiembre 2024
Año 3/1º semestre (sep24-feb25)	Informe semestral	DPTO RRHH	15 feb 2025	1 marzo 2025
Año 3/2º semestre (mar25-agosto25)	Informe semestral	DPTO RRHH	15 agosto 2026	1 septiembre 2025
Año 3/1º semestre (sep25-feb26)	Informe semestral	DPTO RRHH	15 feb 2026	1 marzo 2026
<b>EVALUACIÓN FINAL.</b>	<b>INFORME CONSECUCIÓN OBJETIVOS</b>	<b>COMISIÓN SEGUIMIENTO</b>	<b>JULIO 2026</b>	<b>JULIO 2026</b>

# I PLAN DE IGUALDAD.

## MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

### 9.- Procedimiento de modificación.

Cualquier modificación del Plan deberá ser autorizada y aprobada por los mecanismos establecidos en la Comisión de Seguimiento.

Dicha Comisión tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad y su implantación. La Comisión se constituirá en el plazo máximo de un mes desde la firma del Plan.

En caso de que durante la vigencia del plan alguna de las personas de la Comisión de Seguimiento cause baja en la empresa, será potestad de la propia Comisión tomar la decisión sobre su sustitución.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

*“a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.*

*b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*

*c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.*

*d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.*

## I PLAN DE IGUALDAD. MOGUER CUNA DE PLATERO S.C.A.

*e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios”*

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.