

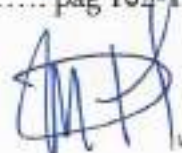
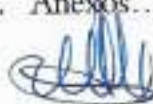
PLAN DE IGUALDAD 2024-2028

TIRMA, S.A.



ÍNDICE pág 1

1. Presentación.....	pág 2-7
a. Determinación de las partes que lo conciertan.....	pág 7-10
b. Ámbito personal, territorial y temporal.....	pág 10-11
c. Informe de resultados.....	pág 11-20
d. Resultados de la auditoría retributiva, así como vigencia y periodicidad establecidos en el RD.902/2020.....	pág 20-32
e. Definición de objetivos generales y específicos del plan de igualdad.....	pág 32-36
f. Descripción de las medidas concretas, plazo de ejecución y priorización, así como indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.....	pág 36-93
g. Identificación de medios y recursos tanto materiales como humanos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.....	pág 95
h. Calendario de actuaciones, implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan...pág	96-97
i. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.....	pág 97-99
j. Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario de seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.....	pág 99-101
k. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.....	pág 101
2. Anexos.....	pág 102-115



1. Presentación

El Plan de Igualdad de **TIRMA, S.A** se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

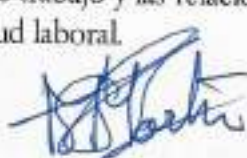
Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de infrarrepresentación femenina, acceso al empleo: selección y contratación, clasificación profesional, promoción profesional y formación, retribuciones, ejercicio responsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, condiciones de trabajo/ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Como consta en el art. 3 de la Ley Orgánica 3/2007, el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Con este Plan de Igualdad se confía seguir trabajando en la integración del principio de igualdad de oportunidades y trato en la gestión de las personas de **TIRMA, S.A** y con ello continuar en la mejora del ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.



La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en este marco se ha definido el objetivo general, los objetivos específicos y las actuaciones contempladas en el Plan de igualdad de TIRMA, S.A.

A nivel internacional:

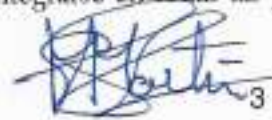
- Carta de la Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): sobre la Discriminación (empleo y ocupación) de 1958; Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981; Convenio sobre la protección de la maternidad del año 2000.
- La Convención de las Naciones Unidas, para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.
- Resolución de la Comisión de los Derechos Humanos de 1997, de las Naciones Unidas.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres, destacando la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres celebrada en Beijing (China) en el año 1995.

A nivel europeo:

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea.

- Tratado de Roma (25/03/1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. Art. 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. Art 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Con amparo en el antiguo artículo 111, se ha desarrollado el acervo comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la Ley española. Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Tratado de la Unión Europea (Maastricht, 09/02/1992), artículo 6 contempla que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los países miembros.

3

- En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros.
- Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual.
- Recomendación del Comité de ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990.
- Programas de acción comunitarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006.
- Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- Recomendación del Comité de ministros sobre la protección de las mujeres contra la violencia.
- Estrategias marco comunitarias sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Plan de Trabajo para la igualdad entre las mujeres y hombres (2014-2017).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres.

A nivel Nacional

- Constitución Española, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
- Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de género.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Planes Estatales para la Igualdad de oportunidades en proceso de elaboración el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021, que se está negociando la inclusión de medidas contra la brecha salarial, obligatoriedad de registro de planes de igualdad, entre otras.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transpone al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014. Entrada en vigor 09/03/2018.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Ley 11/2018, de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- Real decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto-Ley de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la ocupación.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

A nivel autonómico

CANARIAS

- Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.
- Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020.
- Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres. Art. 28 y siguientes.
- Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres. Art. 39, se menciona la Marca de Excelencia Canaria en igualdad, hallándose el proyecto de decreto que lo regula, en fase de elaboración.
- Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género.

- Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.

CONVENIOS COLECTIVOS DE APLICACIÓN

El convenio de aplicación que engloba las personas trabajadoras de TIRMA, S.A. es el Convenio Colectivo entre Tirma, S.A. y sus trabajadoras y trabajadores.

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	TIRMA, S.A.
NIF	A35000280
Domicilio social	Av. De Escaleritas, 104, Las Palmas de Gran Canaria
Forma jurídica	SOCIEDAD ANÓNIMA
Año de constitución	1941
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Virgilio Correa Suárez
Cargo	Director general
Telf.	928254940
e-mail	rrhh@tirma.com
RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	Javier Martínez Hernández
Cargo	Responsable de RRHH
Telf.	677 943 626

e-mail	martinez@tirma.com							
ACTIVIDAD								
Sector actividad	Alimentación							
CNAE	1089							
Descripción actividad	Fabricación de otros productos alimenticios							
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	45 países							
DIMENSIÓN								
Personas trabajadoras (propias y ETT)	219							
Centros de trabajo	Av. De Escaleritas, 104 - 35011 - Las Palmas de Gran Canaria C. Velacho, 32 Nave 3 - 35200 - Arrecife C. Triana, 12 - 35002 - Las Palmas de Gran Canaria Personas trabajadoras de la isla de Tenerife Personas trabajadoras de la Isla de Fuerteventura Carretera General San Antonio 221 - 38712 - Breña Baja							
Facturación anual	37.329.604 €							
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS								
Dispone de departamento de personal	Departamento de RRHH							
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No							
Representación legal	Nº de mujeres	3	Nº de hombres	6	Otro	0	Total	9

El presente plan de igualdad se estructura en forma y contenido según el art. 8.2 del RD 901/2020 de 13 de octubre.

1.a) Determinación de las partes que lo conciertan



La Comisión negociadora es la estructura paritaria (Empresa y RLT) referente para el proceso de negociación e integración de la igualdad en la empresa, por lo que es fundamental que la plantilla conozca de su existencia y composición para que puedan trasladar las necesidades y sugerencias que pudieran darse a lo largo del proceso.

Reunidos en Las Palmas de Gran Canaria el 23 de Diciembre de 2023, por una parte la representación de la empresa y, por otro, la representación de los trabajadores y las trabajadoras se decide que la comisión negociadora tendrá los siguientes integrantes:

Integrantes Comisión Igualdad	
Por representación empresa	Nombre completo: Javier Martínez Hernández Judit Miravet Falcón
Por representación legal plantilla	Nombre completo: Manuel Santana Martín Pablo Hernández Sosa

La empresa ha designado a Javier Martínez Hernández como la figura de Agente de Igualdad, formalizado en el acta de designación, cuyo papel es el de asumir funciones de coordinación y supervisión del proceso de elaboración del Plan de Igualdad (en todas sus fases: compromiso, diagnóstico, diseño, implantación y seguimiento), y, con carácter general, de las políticas de igualdad de la empresa. Además de apoyar, asesorar y contribuir a la formación de la Comisión de Igualdad y/o al equipo de trabajo.

Reglamento de funcionamiento

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre presidente, de entre sus integrantes, a Javier Martínez Hernández y a Manuel Santana Martín como secretario de la comisión negociadora.

Serán funciones de la Presidencia:

1. Presidir, dirigir y moderar el desarrollo de las reuniones y los debates de la Comisión.
2. Acordar la convocatoria de las sesiones y fijar el orden del día.

Serán funciones de la Secretaría:



1. Notificar las convocatorias de las reuniones de la Comisión.
2. Llevar el control del archivo de las actas, el cual estará a disposición de las personas componentes de la Comisión.
3. Levantar acta de cada reunión.
4. Expedir certificaciones de los acuerdos tomados por la Comisión.
5. Recibir todas las informaciones, datos, escritos y documentos dirigidos y hacer llegar copia al resto de componentes de la Comisión.
6. Custodiar cuantos escritos y documentos genere la Comisión en el ejercicio de sus competencias.
7. Cualquier otra función que le sea atribuida por la Comisión.

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

Las funciones de la Comisión negociadora

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Reuniones de la Comisión Negociadora

La comisión acuerda reunirse cada semestre y ajustándose a la carga de trabajo establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

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

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

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

Adopción de Acuerdos

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrán con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Confidencialidad

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

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

2.b) Ámbito personal, territorial y temporal

- ÁMBITO PERSONAL

El Plan de Igualdad de **TIRMA, S.A** se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

- ÁMBITO TERRITORIAL

El ámbito territorial de aplicación del Plan de Igualdad de **TIRMA, S.A.** engloba todos sus centros de trabajo.

Av. De Escaleritas, 104 - 35011 Las Palmas de Gran Canaria



C. Velacho, 32 Nave 3 - 35200 - Arrecife

C. Triana, 12 - 35002 - Las Palmas de Gran Canaria

Personas trabajadoras de la isla de Tenerife

Personas trabajadoras de la Isla de Fuerteventura

Carretera General San Antonio 221 - 38712 - Breña Baja

- ÁMBITO TEMPORAL

Se ha tomado como referencia, para el estudio de los datos, el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2023 y 31 de diciembre de 2023.

Este Plan de Igualdad entrará en vigor al día siguiente de su firma, manteniendo su vigencia durante 4 años y estará en vigor desde el 01/08/2024 al 31/07/2028.

Seis meses antes de la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad el cual no podrá exceder de los 4 años, partiendo de los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

1.c) Informe de resultados

Informe del diagnóstico de situación, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe diagnóstico de cada una de las empresas del grupo

Este informe se trata de un resumen que refleja los principales resultados del diagnóstico y la auditoría retributiva, en la que se hace constar que la vigencia de esta última coincide con la del plan del que forma parte. No se trata de un grupo de empresas.

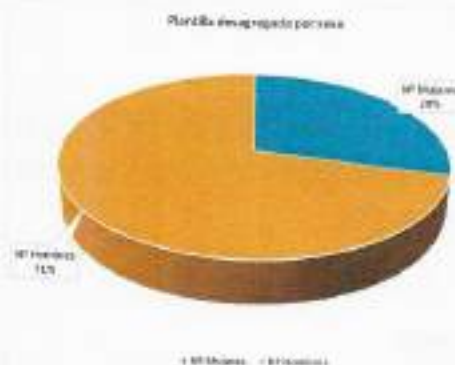
La empresa ha negociado con las personas legitimadas designadas para la negociación y las oficinas técnicas, en el seno de la Comisión negociadora, el Diagnóstico de Situación en materia de igualdad identificando las áreas y aspectos de mejora para que la organización se dirija hacia una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

En la reunión efectuada el día 15 de marzo de 2024 tuvo lugar la aprobación del diagnóstico y de la auditoría retributiva.

Siendo las conclusiones obtenidas:

CONDICIONES GENERALES

La plantilla se compone de la siguiente forma: El 28,8% corresponde a mujeres y 71,2% a hombres. El índice de feminización existente se sitúa en 0,4, resultante de una plantilla masculinizada. La brecha de género de representatividad es del 42,47% a favor de los hombres.



Siguiendo lo dispuesto en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se incluye a las personas trans en las conclusiones obtenidas: No hay personas trans empleadas en la empresa. Por tanto, no hay mujeres trans en la empresa.

La Ley General de Discapacidad en su artículo Artículo 42. Cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad, establece que todas las instituciones públicas y privadas españolas cuya plantilla (cómputo total de empleados independientemente del tipo de contratación) sea de 50 o más personas trabajadoras deben tener una cuota de reserva a favor de las personas con una discapacidad igual o superior al 33% correspondiente al 2% de la plantilla. Esta ley pretende, entre otros objetivos, impulsar y fomentar la integración laboral de personas con discapacidad.

La empresa cuenta en su plantilla con una mujer y cuatro hombres con capacidades funcionales diversas. El porcentaje de trabajadores y trabajadoras con capacidades funcionales diversas supone un 2,28%.

La mayor brecha de género en bandas de edades se sitúa en personas de 46-59 años, con una brecha de género de representatividad del 64% a favor de los hombres. En el caso de las mujeres, el 40% de las mismas se encuentra en la franja de entre 21 y 35 años. En el caso de los hombres, el 44% de los mismos se encuentra en la franja de entre 46 y 59 años.

La empresa tiene al 98% del personal con contrato indefinido. El resto, "Temporal a tiempo completo". Existen 3 mujeres y un hombre con esta modalidad.

Una parte relevante de la plantilla se concentra en las franjas de mayor antigüedad; en la franja de "Más de 10 años", en total, 96 personas trabajadoras, y en la franja "De 6 a 10 años" un total de 26, abarcando entre ambas franjas un 55,7% de la plantilla.

La presencia de mujeres en cargos de responsabilidad o dirección es muy baja.

1. PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Hay varios factores que determinan el inicio de un proceso de selección:

- Sustituciones por enfermedad, maternidad o paternidad de alguna persona trabajadora (sobre todo en el área de producción)
- Necesidades de producción en función de las ventas

Se propone la revisión de todos los procedimientos de selección y el marco de toma de decisión final en la selección para eliminar posibles sesgos de género que estuvieran contribuyendo a una tendencia que disminuya la presencia de las mujeres en la organización.

Entre los procedimientos a analizar desde la perspectiva de género:

- Manual de descripción y valoración de puestos de trabajo.
- Canales de selección.
- Comunicación utilizada en las ofertas.

Revisión del proceso de selección para garantizar la neutralidad, objetividad y transparencia, en favor de la igualdad de oportunidades.

El 76,3% de las contrataciones fueron indefinidas a tiempo completo, con una brecha de representatividad de género del 68,9% a favor de los hombres. El resto de contrataciones fueron temporales a tiempo completo, con una brecha de representatividad del 28,5% a favor de los hombres.

Se recomienda seguir con el análisis aportado de candidaturas por puesto de trabajo para conocer en profundidad las causas de la menor presencia de mujeres en la empresa.

2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- El 100% de la plantilla se encuentra contratada directamente por la empresa.
- La clasificación realizada en la empresa tiene que ver con las categorías del convenio.
- Se propone analizar dicha clasificación desde la perspectiva de género (ya que en la mayoría de ellos no la tienen incorporada), con el propósito de garantizar los criterios y sistemas en R.D.L. 6/2019.
- La mayor concentración de la plantilla se encuentra en la categoría de peón, que cuenta con un total de 32 personas trabajadoras, 17 mujeres y 15 hombres.

- Con presencia de un único sexo/género se encuentran las siguientes categorías:
 - Categorías con presencia de solo mujeres:

DEPENDIENTE Y RECEPCIONISTA.

- Categorías con presencia de solo hombres:

ALMACENERO, AUX. 2ª ADVO., JEFE VENTAS, LIMPIADOR, LIMPIADOR DE 1ª, MOZO ALMACÉN 1ª y 2ª, OFICIAL 1ª y 2ª, PROMOTORES, VENDEDOR A Y VENDEDOR B.

Se recomienda tener esta información en cuenta para futuros procesos de selección.

3. FORMACIÓN

El plan de formación es creado por el departamento de recursos humanos, que planifica una formación general a todas las personas trabajadoras.

Además, hay otras líneas de actuación:

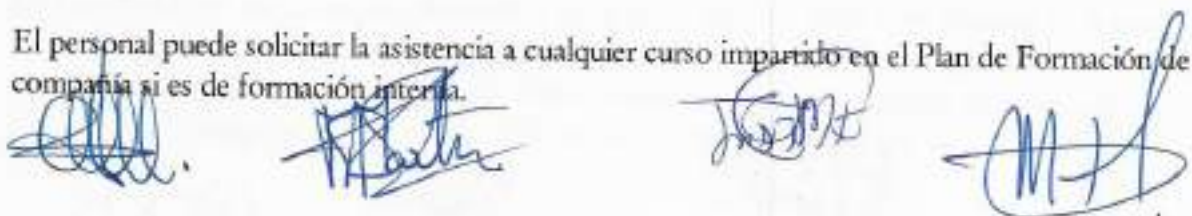
- Las personas responsables de departamento informan a RRHH sobre las necesidades formativas de su área, para que programen el plan de formación teniendo en cuenta tales necesidades específicas.
- PRL: Para combatir la siniestralidad, se analizan los accidentes ocurridos en el año anterior y se incluye formación para prevenirlos y reducirlos.
- Seguridad alimentaria: Las personas trabajadoras reciben formación en seguridad alimentaria en función de lo indicado por el departamento de calidad o producción.

Asimismo, todos los años se realiza una evaluación al personal. En función de los datos que ofrece dicha evaluación se analizan los elementos a reforzar. En la propia evaluación el evaluador puede indicar necesidades formativas concretas.

La formación no está relacionada con el sexo de las personas trabajadoras sino con el puesto que ocupan. Mujeres y hombres participan en los diferentes tipos de cursos, por lo que no existe discriminación por sexo según las materias o acciones formativas. La asistencia a los cursos se relaciona con el puesto o con las necesidades concretas informadas por las personas responsables de departamento.

La formación es de carácter obligatorio y siempre se realiza en el horario de trabajo y en el lugar de trabajo, debiendo acudir a la formación que se indica en su área de trabajo o en el plan de formación anual. Ocasionalmente se reciben formaciones on-line en el mismo centro de trabajo, en jornada laboral.

El personal puede solicitar la asistencia a cualquier curso impartido en el Plan de Formación de la compañía si es de formación interna.



Es fundamental la formación en igualdad y género de toda la plantilla, pero especialmente las que tienen competencias en la selección de personal (Responsable de RRHH y responsables de departamento) de la empresa, para poder contribuir a los objetivos que se establecerán en el II Plan de Igualdad.

Se propone reforzar el sistema de indicadores que permita el seguimiento de la formación, recopilando información relativa a formación que amplíe el análisis de la formación desde una perspectiva de género.

Se propone verificar la existencia de criterios y canales de información y/o comunicación en las convocatorias de formación para verificar si permiten una difusión que permita igual acceso a mujeres y hombres.

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

La promoción de personal se lleva a cabo a partir de las evaluaciones anuales por parte de los responsables directos. Se recomienda la elaboración de un protocolo de promoción que defina los criterios objetivos para tener en cuenta, aunque ya viene recogido en el convenio colectivo.

La promoción de mujeres en los niveles inferiores es un área de mejora para suplir su infrarrepresentación en los niveles de responsables y encargadas/os. La empresa se compromete a realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando el grupo profesional y puesto funcional de origen – destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y el tipo de promoción.

Los datos sobre las promociones de los últimos años 2021 y 2022 muestran un equilibrio en la promoción. En el último año, ha habido 16 promociones el último año, 14 de hombres y 2 de mujeres. La brecha de género de representatividad en promociones es de un 75% a favor de los hombres en el último año.

Se imparte formación ligada a promoción. Toda la plantilla, especialmente la de producción, recibe formación en diferentes puestos de trabajo para que se posibilite la promoción a otra categoría superior. Se propone recopilar información desagregada por sexo para realizar un seguimiento de la formación ligada a la promoción que garantice el acceso igualitario.

5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Un total de 108 personas trabajadoras de la empresa no tiene hijas/os, el 49,3% de la plantilla. La mayoría de la plantilla tiene hijas/os. Hay 19 mujeres y 39 hombres que tienen una hija o un hijo, con una brecha de género de representatividad del 34,48% a favor de los hombres. La brecha de representatividad de género se acentúa más aún teniendo en cuenta a las personas trabajadoras que tienen 2 hijas/os, con una brecha de género de 64,71% a favor de los hombres. Hay solo dos

hombres que tienen 3 o más hijas/os, y ninguna mujer. Existen 3 personas trabajadoras que tienen hijas/con discapacidad. Una trabajadora y un trabajador tiene una hija/o con discapacidad. Un trabajador tiene dos hijos con discapacidad. Las mujeres hacen mayor uso de las medidas de conciliación. 2 mujeres y un hombre han ejercido el permiso por nacimiento. 2 mujeres tienen baja por riesgo durante el embarazo. Una mujer tiene una reducción de jornada por lactancia. Una mujer cuenta con una reducción de jornada por cuidado de hija/o.

Un único hombre ha solicitado un permiso que se inscriba en las medidas de conciliación, en este caso, permiso por nacimiento. Ningún hombre ha solicitado medidas para el cuidado de hijas/os.

Se recomienda el desarrollo, puesta en marcha y difusión de un Plan de conciliación como mejora en el desarrollo del I Plan de Igualdad.

6. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

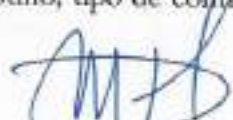
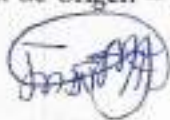
- La empresa dispone de un plan de prevención de riesgos laborales con una empresa de prevención, ASPY. En los informes de siniestralidad que emite la empresa se recogen los datos desagregados por sexo.

En las reuniones del comité de seguridad y salud no se tienen en cuenta los datos desagregados por sexo y por tanto no se han podido identificar diferentes necesidades según sexo/género. No se ha establecido un seguimiento de objetivos o propuestas de mejora teniendo en cuenta el sexo/género, se propone tenerlo en cuenta.

Se propone a la empresa realizar una política de prevención que respete las diferencias y necesidades de mujeres y hombres. Para ello se aconseja recopilar anualmente los datos desagregados por sexo, incluyendo su análisis y revisar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales con perspectiva de género, asimismo, asegurando que las personas encargadas de la materia reciban formación en salud laboral desde la perspectiva de género.

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

- Se percibe segregación horizontal (áreas de trabajo con categorización que muestra desequilibrio -12 categorías masculinizadas-) y vertical (infrarrepresentación en las posiciones de jefaturas y directivas).
- A nivel global, la mayoría de la empresa se sitúa principalmente en el nivel de estudios secundarios.
- La promoción de mujeres en los niveles inferiores es un área de mejora para suplir su infrarrepresentación en los niveles de responsables y encargadas/os. La empresa se compromete a realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando el grupo profesional y puesto funcional de origen – destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y el tipo de promoción.



- En la representación legal de las personas trabajadoras hay 3 mujeres y 6 hombres, no hay presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Se recomienda seguir revisando los datos de presencia para monitorizar la existencia de segregación vertical y horizontal.

8. CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL

- El 100% de la plantilla se sitúa en la jornada de 40 horas. La mayoría de personas trabajan en el turno de mañana (135 personas trabajadoras), seguido de la categoría "Otros a especificar", que incluye noches y alternos (67 personas trabajadoras). 16 personas trabajan en el turno de tarde fijo y una mujer trabaja en turno partido.
- El horario viene estipulado en el convenio colectivo.
- En el artículo 13 del convenio colectivo de TIRMA, S.A., se acuerda lo siguiente: "Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la **supresión de las horas extraordinarias** habituales. Para ello, la Empresa analizará conjuntamente con los representantes de los trabajadores: a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros, averías u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas: realización. b) Horas extraordinarias necesarias, por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad: realización, siempre que no puedan ser sustituidos por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente. La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, de acuerdo con lo que establece la Ley vigente en esta materia. Las horas extraordinarias se compensarán, preferiblemente, con descanso dentro de los 12 meses siguientes a su realización. Las horas extraordinarias deberán, en todo caso, ser aprobadas por el responsable directo de la persona trabajadora, el cual dejará constancia de su aprobación mediante la firma del correspondiente parte de trabajo. En caso necesario, podrán ser informadas por otras vías al departamento de Recursos Humanos de la empresa. En ambos casos, ese departamento realizará la anotación correspondiente para su constancia en el registro horario.
- Durante los años objeto de estudio, ha habido en total 94 bajas. En total, 38 bajas son de mujeres y 56 de hombres (un 40% de mujeres y un 60% de hombres). Teniendo en cuenta los datos globales de la plantilla las bajas muestran un porcentaje alto de mujeres.

La valoración de los puestos de trabajo efectuada por la empresa conforme a esta herramienta cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

La empresa ha decidido el uso de esta herramienta al ser el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales más representativas.

expertos y expertas independientes, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

La empresa se compromete a través del II P.I. a Fomentar el principio de igualdad retributiva no solo para trabajos iguales sino para trabajos de igual valor.

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

En la empresa no se ha recibido denuncia alguna por acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero se estudiaría y penalizaría si fuera el caso.

La empresa ha formalizado, mediante su protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, **mecanismos** para la detección, gestión y erradicación del acoso.

Se propone actualizar el protocolo según el Manual de referencia del Instituto de las mujeres para la mejora de los aspectos indicados en el informe diagnóstico.

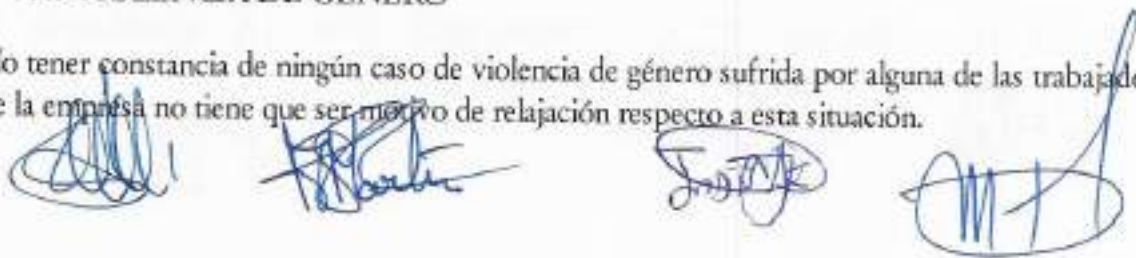
10. RETRIBUCIONES

- A nivel de salario base, la mayoría de la plantilla de **TIRMA, S.A.**, un 59,81%, está situada entre los 14.001 y 18.000 euros, seguido de la banda salarial de 18.001 y 24.000 €, que cuenta con un 24,2% del total del personal. Un 7,7% de la plantilla cobra entre 12.001€ y 14.000€, el 5% entre 30.001 € y 36.000 (un total de 11 personas) y un 3,19% entre 24.001 y 30.000. En la banda salarial que se sitúa entre 12.001€ y 14.000€, la más baja de todas, solo hay presencia de hombres. En la banda salarial más numerosa, se aglutinan la mayoría de trabajadoras (un 86% de las trabajadoras de la empresa), contando esta banda salarial con la presencia de 54 mujeres y 77 hombres. En la segunda banda salarial que más personas trabajadoras aglutina, hay 6 mujeres y 47 hombres, siendo la brecha de representatividad un 77,36% a favor de los hombres.

La empresa se compromete, en caso necesario, a definir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros. Se propone la creación de un sistema objetivo y transparente para la asignación de los complementos

11. VIOLENCIA DE GÉNERO

No tener constancia de ningún caso de violencia de género sufrida por alguna de las trabajadoras de la empresa no tiene que ser motivo de relajación respecto a esta situación.



Como área de mejora encontramos el generar un espacio de seguridad y protección que sirva a todas las mujeres que componen la empresa por si pudieran estar sufriendo cualquier tipo de violencia y no la hubiesen comunicado.

Para las mujeres víctimas de violencia de género es esencial conocer las medidas que pueden adoptarse en relación con su protección y seguridad, los derechos y ayudas que les reconoce la ley y los recursos de atención, emergencia, apoyo y recuperación integral a los que pueden acceder.

Por eso, aunque la empresa no es conocedora de que ninguna mujer sea víctima de esta violencia, pretende ser un agente activo en la lucha contra la violencia de género. La empresa reconoce su papel en varias vías:

- Generar un espacio seguro donde cualquier víctima pueda encontrar una persona sensibilizada en la materia a la que poder exponer su situación.
- Informar a todas las víctimas acerca de sus derechos que tienen a su disposición para apoyarle en el paso de poner fin a esa relación violenta.
- Promover y ofrecer sensibilización y formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.
- Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes.

Se propone establecer procedimientos específicos para la gestión de la violencia de género en la empresa así como realizar una campaña de sensibilización e información en la temática.

12. COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

Los canales de comunicación habituales de los que hace uso la empresa son el Tablón de anuncios e Intranet.

Se propone revisar la imagen interna y externa desde una perspectiva de género para garantizar que la empresa transmita los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se propone proporcionar a las personas encargadas de la comunicación de la empresa herramientas para asegurar el uso del lenguaje inclusivo, la creación de una guía que sirva como herramienta para evitar un uso sexista del lenguaje.

13. CULTURA ORGANIZATIVA, COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y SEGUIMIENTO



TIRMA, S.A. se compromete con todas las acciones previstas en el Plan de Igualdad II de la empresa. Asimismo, garantizará las herramientas y recursos necesarios para la ejecución de las medidas.

TIRMA, S.A. establece los mecanismos adecuados para el seguimiento del Plan de Igualdad II.

14. COLECTIVO LGBTI

La empresa no cuenta con un plan de igualdad y no discriminación LGBTI organizado y planificado, sin embargo, ha establecido una medida que da un primer paso para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, el Protocolo para la atención del acoso o violencia contra las personas LGBTI.

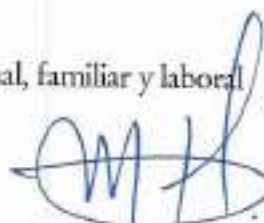
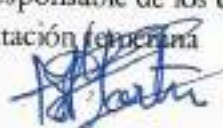
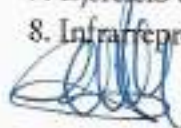
- No se ha impartido ninguna formación diversidad ni en materia LGBTI.
- Según las posibilidades de mejora, se propone una formación para las personas participantes en procesos de selección.
- Se propone incluir la transfobia y la intersexfobia como riesgo psicosocial.
- La empresa tiene en vigor el protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGBTI (Ley 4/2023, de 28 de febrero), proporcionando mecanismos para la detección y gestión de las denuncias.

1.d) RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA, ASÍ COMO VIGENCIA Y PERIODICIDAD ESTABLECIDOS EN EL RD. 902/2020.

RESUMEN Y RESULTADOS DE LOS DATOS DEL DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO

Este informe diagnóstico retributivo se ha llevado a cabo de acuerdo con los criterios indicados en la guía técnica para la realización de auditorías retributivas y servirá de base para el establecimiento del plan de actuación.

1. Registro retributivo y valoración de puestos de trabajo
2. Sistemas de promoción
3. Sistema de selección y contratación
4. Sistema de clasificación profesional
5. Sistema de formación
6. Condiciones de trabajo
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral
8. Infrarepresentación femenina



9. Retribuciones

1. REGISTRO RETRIBUTIVO Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

- El registro retributivo cumple con lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.
- El registro retributivo se ha realizado atendiendo a la clasificación profesional de la empresa y se ha alineado con los puestos existentes. La clasificación está basada en el convenio colectivo.
- Se han verificado que los conceptos retributivos incluidos en el registro retributivo.
 - Gratificación Voluntaria
 - Gratificación Especial
 - Plus Dedicación
 - Idiomas y títulos
 - Asistencia voluntaria
 - Compensación antigüedad
 - Plus puesto de trabajo
 - Plus nocturnidad
 - Gratif. y diferencia haberes
 - Incentivos
 - Comisiones
 - Gratificaciones y complementos
 - Plus turno
 - Seguro Colectivo
 - Navidad
 - Plus de responsabilidad
 - Plus de disponibilidad
 - Antigüedad automática
 - Ayuda matrimonio
 - Ayuda escolar
 - Gratificación Voluntaria
 - Complemento Pagas Extras
 - Ad Personam



Artículo 38º.- BOLSA DE VACACIONES

La Empresa abonará el importe acordado de la Bolsa de Vacaciones, igual para cada categoría profesional, al comenzar las personas trabajadoras las mismas.

En caso de que la persona trabajadora no lleve al menos un año en la empresa, percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado al 31 de Julio.

Artículo 39º.- PLUS DE NOCTURNIDAD

El plus de nocturnidad se devengará siempre y cuando la persona trabajadora preste servicios, como mínimo, 3 horas entre las 22.00 horas y las 06.00 horas, estableciéndose un importe de 11,36 euros por cada noche trabajada.

Artículo 34º.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD

Es el que figura en la Tabla Salarial anexa, el cual las partes acuerden expresamente congelar su valor definitivamente, persistiendo, no obstante, el tope de 10 trienios.

Artículo 35º.- IMPORTE SALARIAL DIARIO

Los Salarios Base y Antigüedad acordados en los artículos 33 y 34, corresponden a un mes natural de trabajo. Esto es que el valor salarial de un día natural, será el resultado de dividir el importe de dichos conceptos por 30 días; y el valor salarial de un día laboral, será el resultado de dividir la suma de los importes de estos conceptos por el número de días laborales del mes que se trate.

Artículo 36º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

El personal afectado por este Convenio percibirá tres gratificaciones extras, MARZO, JULIO y NAVIDAD, y se abonarán respectivamente el 31 de Marzo, 31 de Julio y 22 de Diciembre, siendo su importe el de una mensualidad del Salario Base más la Antigüedad que corresponda en cada caso.

- No se ha ejercido el derecho de acceso al registro retributivo por parte de la RLT o la plantilla, aunque se ha hecho entrega anual del registro retributivo a la RLT.
- Se ha utilizado la herramienta de valoración de puestos de trabajo aprobada por orden ministerial del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad por lo que se garantiza el cumplimiento de lo dispuesto en los arts. 4 y 8 del RD 902/2020, de 13 de octubre.
- La mayoría de puestos están masculinizados (44), otros 15 están feminizados y 4 en cuatro encontramos presencia equilibrada de mujeres hombres Aux. Adm. Comercial, Ayudante Producción, Peón y Exportación Tit. Sup.
- Hay presencia de mujeres en cargos de responsabilidad, tales como "Encargada/o Producción", sin embargo, la mayoría de puestos con responsabilidad están masculinizados (Jefe Dpto. Ventas Hostelería, Dirección Fábrica, Encargada/o Almacén, Encargada/o Mantenimiento).

***Actualmente no hay personas trabajadoras en tales puestos pero se incluyen en el SVPT.**

2. SISTEMA DE PROMOCIÓN



- La promoción de personal se lleva a cabo a partir de las necesidades empresariales y de las evaluaciones anuales por parte de los responsables directos.
- El sistema de promoción interna está recogido en el propio convenio colectivo de la empresa. Aún así, falta un procedimiento formal de promoción por lo que es clave empezar fijando criterios objetivos respecto a este tema.
- El personal encargado de los procesos de selección y promoción no ha recibido formación especializada para la selección y promoción desde una perspectiva de género. No se cuenta con formación sobre sesgos inconscientes de género.
- La empresa se compromete a seguir ampliando la presencia de mujeres en puestos intermedios y de dirección.
- La promoción de mujeres en los niveles inferiores es un área de mejora para suplir su infrarrepresentación en los niveles de responsables y encargadas/os. La empresa se compromete a realizar un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando el grupo profesional y puesto funcional de origen – destino, tipo de contrato, modalidad de jornada y el tipo de promoción.
- Los datos sobre las promociones de los últimos años 2021 y 2022 muestran un equilibrio en la promoción.
- En el último año, ha habido 16 promociones el último año, 14 de hombres y 2 de mujeres. La brecha de género de representatividad en promociones es de un 75% a favor de los hombres en el último año.
- No se identifican las causas para la presencia reducida de mujeres en el último año de promociones.
- Las personas que intervienen en las promociones son el/la responsable del área, RRHH y dirección general.
- Se imparte formación ligada a promoción. Toda la plantilla, especialmente la de producción, recibe formación en diferentes puestos de trabajo para que se posibilite la promoción a otra categoría superior. Se propone recopilar información desagregada por sexo para realizar un seguimiento de la formación ligada a la promoción.

3. SISTEMA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Los datos muestran un ascenso en la contratación en el último año.
- El 76,3% de las contrataciones fueron indefinidas a tiempo completo, con una brecha de representatividad de género del 68,9% a favor de los hombres. El resto de contrataciones fueron temporales a tiempo completo, con una brecha de representatividad del 28,5% a favor de los hombres.
- Las personas que intervienen en los procesos de selección son el departamento de recursos humanos, responsables de áreas/departamentos y para puestos de mayor responsabilidad también participa la dirección general.
- El personal encargado de los procesos de selección y promoción no ha recibido formación especializada para la selección y promoción desde una perspectiva de género. No se cuenta con formación sobre sesgos inconscientes de género.
- No se ha promovido el uso de sistemas de selección que eviten los sesgos de género tales como CVs ciegos.






- El lenguaje de ofertas de selección publicadas en Plataformas especializadas no ha sido revisado.

4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- La clasificación profesional es anterior al proceso de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género, pero se corresponde al mismo.
- En el título II del convenio colectivo de **TIRMA S.A., DE LOS GRUPOS PROFESIONALES, CATEGORÍAS DE FÁBRICA, VACANTES Y PROMOCIONES**, en el artículo 9º, se detallan los grupos profesionales y las categorías de fábrica:

Artículo 9º.- GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORÍAS DE FÁBRICA

La persona trabajadora que se encuentre desempeñando las funciones de maquinista, al frente de la línea de producción, y que cuente con personal al cargo, deberá velar por el cumplimiento de las instrucciones empresariales (producción, prevención de riesgos laborales, ausencias,...) debiendo, en todo caso, informar a los responsables de cualquier incidencia que se produzca, ya sea en equipos de trabajo o personal a su cargo.

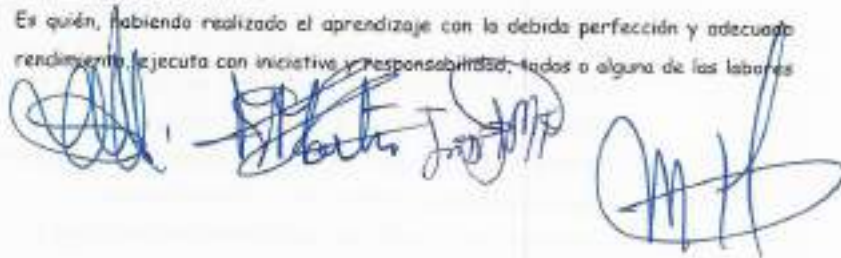
Desde el 1 de enero de 2009, para acceder a las categorías de Ayudante, Oficiales de 3º, 2º y 1º, Encargados de Sección, personal de almacenes y mantenimiento, deberán estar en posesión del título de prevención de nivel básico. La empresa, en función de las necesidades y número de personas interesadas, establecerá la cuantía de cursos a realizar.

9.1.- Encargado de Sección -

Es quién, con conocimientos técnicos y prácticos acreditados, dirige el trabajo de los oficiales, siguiendo instrucciones de su superior inmediato, y es responsable de la forma de ordenarse aquél y de su disciplina, así como, de la correcta limpieza y orden en su sección.

9.2.- Oficial de Primera -

Es quién, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta con iniciativa y responsabilidad, todos o alguna de las labores



propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tengan a su cargo, para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción.

9.3 - Oficial de Segunda -

Integran esta categoría, quienes sin llegar a la perfección exigida para los oficiales de primera, ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

9.4 - Oficial de Tercera -

Es quien, disponiendo de la formación necesaria, se dedica a oficios complementarios de la producción, así como, de envasado, empaquetado, etiquetado, acabado y demás servicios complementarios de las secciones de producción, realizándolas tanto a máquina como manual, con la debida perfección y adecuado rendimiento.

9.5 - Ayudante -

Es quien, además de realizar determinadas labores propias de su categoría, ayuda asimismo, en la realización de las tareas encomendadas a los oficiales de primera, segunda y tercera, estando capacitada para suplir a cualquiera de ellos en caso de ausencia.

9.6 - Auxiliar -

Es el trabajador encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación del esfuerzo físico y no exento de los conocimientos mínimos para realizar labores similares a la de los ayudantes.

9.7 - Peón -

Es el trabajador contratado en la empresa con menos de un año de antigüedad. Bajo la supervisión de un superior inmediato, deberá realizar las tareas encomendadas durante al menos un año, tiempo necesario para conocer los oficios y especificidades de las distintas categorías profesionales. Su salario está distribuido en catorce pagas más la bolsa de vacaciones.

9.8 - Mozo de almacén de 1º

Bajo las indicaciones de su encargado, realizará las tareas de carga y descarga de mercancía, tanto manual como ayudado por medios mecánicos, y la colocará en los espacios indicados. Así mismo, se encargará del suministro de materias primas a las distintas fábricas y limpieza de las zonas de trabajo.

Deberán poseer los cursos que acrediten el conocimiento para el manejo de estos equipos y nivel básico de prevención de riesgos laborales.

Deberán poseer los cursos que acrediten el conocimiento para el manejo de estos equipos y nivel básico de prevención de riesgos laborales.

9.9 - Mozo de almacén de 2º

Bajo la supervisión del responsable, realizará las gestiones de colocación de la mercancía en el almacén, preparación de pedidos y carga de los vehículos, realizando

estas tareas de forma manual o ayudado por medios mecánicos. Los medios mecánicos utilizados serán la traspaleta manual, eléctrica y carretilla elevadora.

Deberán poseer los cursos que acrediten el conocimiento para el manejo de estos equipos y nivel básico de prevención de riesgos laborales.

9.10 - Almacenero -

Es quien está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuir las en los estantes, registrando en los libros de material, el movimiento que se haya producido durante la jornada.

9.11 - Dependiente -

Persona que, en un punto de venta al público, se encarga de realizar las ventas con conocimientos reales de los productos. También se responsabiliza de la atención, cobro e información directa al público, la reposición de mercancías, colocación de novedades, tramitación de pedidos, venta no presencial, colocación de escaparates y demás labores propias del puesto relacionadas con la venta y mantenimiento del stock en el almacén de la tienda. Así mismo, mantendrá limpio y en condiciones higiénicas tanto su vestimenta como su área de trabajo.

9.12 - Limpiador de 1ª -

Es quien habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta con iniciativa y responsabilidad, todas las labores propias de limpieza, con productividad, autonomía y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tengan a su cargo, pero cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción. Deberán estar en posesión de las capacitaciones para el uso del vehículo de lavado, traspaleta manual, eléctrica y carretilla elevadora, además del nivel básico de prevención de riesgos laborales.

9.13 - Limpiador -

Es quien bajo la supervisión del encargado o responsable, ejecuta las tareas de limpieza con la suficiente corrección y eficacia sin llegar a la perfección y autonomía exigida para los limpiadores de primera.

9.14 - Recepcionista -

Es quien, además de atender las llamadas telefónicas desde la centralita, se encarga del control de entradas y salidas, tanto de personas como de vehículos, registrando las mismas en los libros facilitados al efecto, así como, de cualquier incidencia que se produzca.

9.15 - Controlador -

La persona encargada de la vigilancia y control de la empresa tendrá las siguientes funciones:

- 1) Controlar y vigilar todos aquellos procesos técnicos o de producción que sean reclamados a la garita de control. Tanto actuales como futuros. Por ejemplo,



control de las conchas de chocolate, caldera, red de potable, red de incendios, aire comprimido, etc.

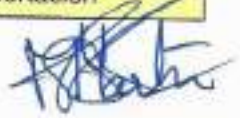
- 2) Actuar de acuerdo con el plan de seguridad ante cualquier eventualidad: por ejemplo, actuar ante alguna alarma, incendio, entrada de personas no autorizadas, salidas de objetos o personas no autorizadas, llamadas a bomberos, policía, ambulancia, etc.
- 3) Atender las llamadas telefónicas, tanto internas como externas y su correcto desvío a las personas adecuadas.
- 4) Atender las visitas y registrar su destino e intención en el Registro de visitas.
- 5) Controlar y vigilar todo el perímetro de la fábrica. Jardines, basuras, vehículos mal aparcados o no autorizados, etc.
- 6) Vigilar y actuar adecuadamente ante posibles máquinas que pudieran trabajar fuera del normal horario de producción, por ejemplo: conchas, refinadoras, red de aire, calderas, neveras, iluminación, depósitos con productos, máquinas que necesitan estar encendidas (bastoneadoras, etc.), etc.

Realizar todos aquellos controles que se definan en el futuro tanto de forma fija como eventual para analizar un determinado problema. Por ejemplo, tomar nota de la salida del personal de empresas subcontratadas, tomar nota de la entrada de los vehículos de ventas.

Los puestos de la empresa son los siguientes:



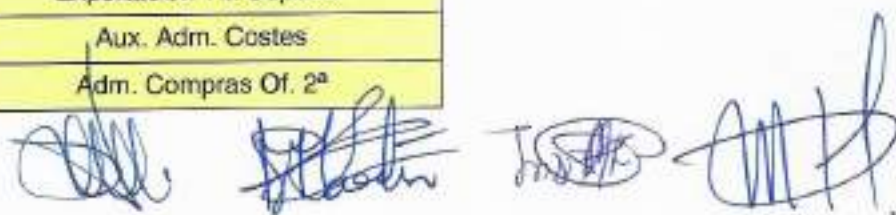
Titulo del Puesto
Adm. Calidad Of. 1
Aux. Adm. Marketing
Adm. Comercial Of. 2ª
Adm. Compras Of. 1ª
Adm. Contable Of. 1ª
Adm. Contable Of. 2ª
Adm. Informática Of. 1ª
Adm. Marketing Of. 1ª
Adm. Marketing Of. 2ª
Almacén Mozo 1ª
Almacén Mozo 2ª
Jefe. Dpto. Ventas Alimentación Delegación
Aux. Adm. Comercial Gral.
Aux. Adm. Informática
Aux. Adm. Sup. RRHH
Aux. Adm. Superior Comercial Gral.
Aux. Adm. Superior Contable
Aux. Adm. Superior Exportación
Adm. Informática Of. 2ª
Limpiador/a 1ª
Auxiliar Laboratorio
Auxiliar Producción
Ayudante Producción
Control de Costes
Controlador
Dependiente
Dirección General
Dirección Fábrica
Encargada/o Almacén
Encargada/o Mantenimiento
Encargada/o Producción
Encargada/o Producción y Planificación
Jefe Dpto. Compras
Jefe Dpto. Administración
Jefe Dpto. Exportación



Supervisor/a Ventas Hostelería Delegación
Jefe Dpto. Informática
Jefe Dpto. RRHH
Jefe Dpto. Ventas Alimentación*
Jefe Dpto. Ventas Hostelería
Jefe Ventas
Limpiador/a
Mantenimiento Hostelería Of. 1ª
Mantenimiento Of. 1ª
Mantenimiento Of. 2ª
Mantenimiento Of. 3ª
Médico*
Merchandiser
Peón
PRL - TIT. Medio
Producción Of. 1ª
Producción Of. 2ª
Producción Of. 3ª
Almacenero
Promotores
Recepcionista
Supervisor/a Ventas Alimentación
Supervisor/a Ventas Hostelería*
Técnica/o Tit. Medio
Técnica/o Tit. Superior
Adm. Administración Of. 2ª
Vendedor Alimentación
Vendedor Hostelería
Exportación Tit. Superior
Aux. Adm. Costes
Adm. Compras Of. 2ª

*Actualmente no hay personas trabajadoras en tales puestos pero se incluyen en el SVPT.



5. SISTEMA DE FORMACIÓN

El plan de formación es creado por el departamento de recursos humanos, que planifica una formación general a todas las personas trabajadoras.

- Las personas responsables de departamento informan a RRHH sobre las necesidades formativas de su área, para que programen el plan de formación teniendo en cuenta tales necesidades específicas.
- PRL: Para combatir la siniestralidad, se analizan los accidentes ocurridos en el año anterior y se incluye formación para prevenirlos y reducirlos.
- Seguridad alimentaria: Las personas trabajadoras reciben formación en seguridad alimentaria en función de lo indicado por el departamento de calidad o producción.

Asimismo, todos los años se realiza una evaluación al personal. En función de los datos que ofrece dicha evaluación se analizan los elementos a reforzar. En la propia evaluación el evaluador puede indicar necesidades formativas concretas.

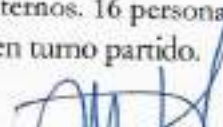
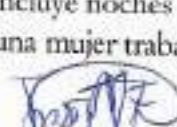
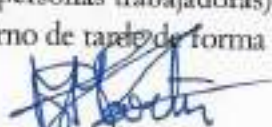
A continuación, se muestran los cursos realizados en el año de estudio:

Siendo los cursos relacionados con formación en igualdad los siguientes: **C036 IGUALDAD DE GÉNERO, C061 RIESGO PSICOSOCIAL. PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL Y SEXUAL (FÁBRICA) e C097 IGUALDAD DE GÉNERO.**

- La formación establecida en el plan de formación de la empresa no está relacionada con el sexo de las personas trabajadoras sino con el puesto que ocupan. No se está dando un acceso prioritario a las mujeres en las acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas.
- El total de horas de formación recibidas en el último año por parte de la plantilla es de 1297 horas, de las cuales 236,7h corresponden a mujeres y 1060,3h a hombres.
- El 100% de la plantilla recibió formación en igualdad, planificada a través del I Plan de Igualdad.
- 6 personas han recibido formación especializada en acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- No se ha recibido formación en violencia de género.
- No se ha recibido formación en diversidad y género, incluyendo al colectivo LGBTI.

6. CONDICIONES LABORALES

- El 100% de la plantilla se sitúa en la jornada de 40 horas. La mayoría de personas trabajan en el turno de mañana (135 personas trabajadoras), seguido de la categoría "Otros a especificar" (47 personas trabajadoras), que incluye noches y alternos. 16 personas trabajan en el turno de tarde de forma fija y una mujer trabaja en turno partido.



- Solo se realizan horas extraordinarias en casos de que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros, averías u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas u horas extraordinarias necesarias, por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad.
- No hay personal externalizado a una Empresa de Trabajo Temporal (ETT).
- No ha existido inaplicación alguna del convenio.
- No se ha realizado ninguna modificación sustancial de las condiciones laborales reguladas en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

7. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Un total de 108 personas trabajadoras de la empresa no tiene hijas/os, el 49,3% de la plantilla. La mayoría de la plantilla tiene hijas/os. Hay 19 mujeres y 39 hombres que tienen una hija o un hijo, con una brecha de género de representatividad del 34,48% a favor de los hombres. La brecha de representatividad de género se acentúa más aún teniendo en cuenta a las personas trabajadoras que tienen 2 hijas/os, con una brecha de género de 64,71% a favor de los hombres. Hay solo dos hombres que tienen 3 o más hijas/os, y ninguna mujer. Existen 3 personas trabajadoras que tienen hijas/con discapacidad. Una trabajadora y un trabajador tiene una hija/o con discapacidad. Un trabajador tiene dos hijos con discapacidad.

Se puede concluir que las mujeres hacen mayor uso de las medidas de conciliación. 2 mujeres y un hombre han ejercido el permiso por nacimiento. 2 mujeres tienen baja por riesgo durante el embarazo. Una mujer tiene una reducción de jornada por lactancia. Una mujer cuenta con una reducción de jornada por cuidado de hija/o.

Un único hombre ha solicitado un permiso que se inscriba en las medidas de conciliación, en este caso, permiso por nacimiento. Ningún hombre ha solicitado medidas para el cuidado de hijas/os.

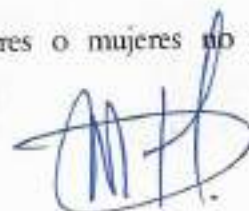
Se recomienda el desarrollo, puesta en marcha y difusión de un Plan de conciliación como mejora en el desarrollo del I Plan de Igualdad.

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Tal y como se detalla anteriormente:

- Las categorías o puestos con claro predominio de hombres o mujeres no tienen consecuencias en la segregación en relación con la promoción.
- Las categorías o puestos con claro predominio de hombres o mujeres no tienen consecuencias en la segregación en relación con la formación.



- La mayoría de puestos están masculinizados (44), otros 15 están feminizados y 4 en cuatro encontramos presencia equilibrada de mujeres hombres Aux. Adm. Comercial, Ayudante Producción, Peón y Exportación Tit. Sup.

VIGENCIA

El alcance temporal de la auditoría viene limitado al período comprendido entre el 01 de enero de 2023 y 31 de diciembre de 2023. En el alcance cuantitativo de la auditoría se entienden incluidas todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, cualquiera que sea la modalidad de su contrato, y en tanto este se haya encontrado en vigor en cualquier momento en el periodo establecido en el ámbito temporal, habiendo percibido alguna retribución en dicho periodo. Esta auditoría retributiva tendrá la misma vigencia que el Plan de Igualdad, del que formará parte integrante e inseparable.

1e) DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Promover el desarrollo de una cultura de empresa en favor de la integración estratégica del principio de igualdad de trato y de oportunidades en la gestión de su capital humano, incorporando para ello la perspectiva de género y demás factores de diversidad en todos sus procedimientos de actuación internos y externos, ampliando con ello su estrategia de RSC en el ámbito social.

1. Área de proceso de selección y contratación.

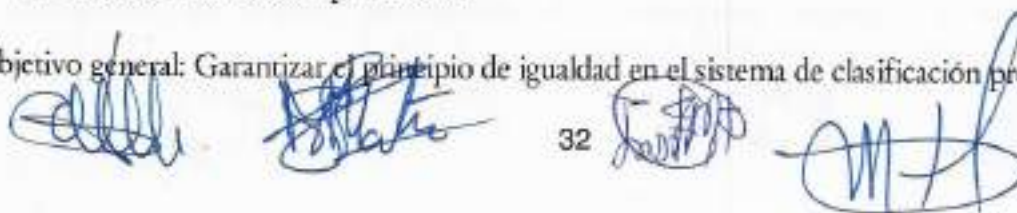
Objetivo general: Alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.

Objetivos específicos:

- Garantizar la no discriminación en los procesos de selección de personal
- Promover procesos de selección y contratación en igualdad, que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista.
- Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar sean basadas en criterios objetivos y que no se encuentren basadas en roles y/o estereotipos de género.
- Revisar y eliminar, de toda la documentación relativa a la selección, cualquier pregunta o connotación de contenido sexista o sobre la vida personal de las personas candidatas.
- Incorporar la evaluación del impacto de género para garantizar la integración del principio de igualdad de mujeres y hombres en los procedimientos de selección

2. Área de clasificación profesional

Objetivo general: Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional.



Objetivos específicos:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres en la promoción, ascensos y nivel, en base a criterios objetivos y transparentes.
- Revisar la clasificación profesional desde la perspectiva de género.

3. Área de formación

Objetivo general: Asegurar un Plan de Formación que contemple la Igualdad de Género y un crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin discriminación.

Objetivos específicos:

- Garantizar que el plan de formación incluya formación básica, progresiva y permanente en materia de Igualdad de Género.
- Formar a la comisión, capacitándola para que pueda desarrollar sus funciones.
- Promover que la formación se encuentre al alcance de todas las personas trabajadoras, sin que la imposibilidad de conciliar impida la promoción de la carrera profesional a las personas que tengan otras personas a su cargo.

4. Área de promoción profesional

Objetivo general: Asegurar un desarrollo profesional equitativo entre sexos y el acceso a la promoción sin discriminación.

Objetivos específicos:

- Facilitar la promoción interna, sobre los procesos de selección externa, desde una perspectiva de género.
- Fomentar que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres a la hora de promocionar en la empresa.
- Garantizar que en las promociones internas se contará con candidaturas del sexo infrarrepresentado.

5. Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo general: Fomentar la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y/o familiar, a través de la mejora de medidas y visibilización de las mismas.

Objetivos específicos:

- Difundir y actualizar anualmente a la plantilla las medidas de conciliación y corresponsabilidad existentes en la empresa.



- Avanzar en la consolidación de una cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos.

6. Área de salud laboral desde la perspectiva de género/ Seguridad, salud y equipamientos

Objetivo general: Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.

Objetivos específicos:

- Tener en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en la salud laboral.
- Garantizar la existencia de medidas de protección para la mujer, desde el punto de vista de ergonomía y la gestión de posibles vinculaciones de dolencias y/o enfermedades relacionadas con el desarrollo de un puesto de trabajo feminizado.
- Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos psicosociales.
- Garantizar la existencia de medidas de protección para la mujer desde una perspectiva de género.

7. Área de Infrarrepresentación femenina

Objetivo general: fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos de la organización

Objetivos específicos:

- Fomentar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales y especialmente, en aquellas áreas donde existe subrepresentación de uno de los sexos.
- Garantizar que en las promociones internas en los órganos de representación / estamentos de la empresa se contará con una presencia equilibrada.

8. Área de condiciones de trabajo incluida la auditoría retributiva

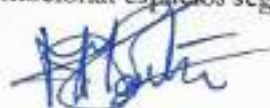
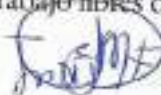
Objetivo general: Fomentar el principio de igualdad retributiva no solo para trabajos iguales sino para trabajos de igual valor.

Objetivos específicos:

- Garantizar retribuciones salariales objetivas sin discriminación de género.

9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo general: Promocionar espacios seguros de trabajo libres de acoso sexual y acoso por razón de sexo.


Objetivos específicos:

- Promover la difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
- Llevar un registro de las denuncias, si se dieran, presentadas de forma anual

10. Retribuciones

Objetivo general: Vigilar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres.

Objetivos específicos:

- Garantizar retribuciones salariales objetivas sin discriminación de género

11. Área de Violencia de género

Objetivo general: difundir el compromiso de la empresa en la erradicación de la violencia de género.

Objetivos específicos:

- Apoyar la lucha contra la violencia de género, sensibilizar a la plantilla y articular mecanismos que aseguren la protección de las víctimas y el apoyo para continuar su actividad laboral

12. Área de comunicación inclusiva y no sexista

Objetivo general: Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas

Objetivos específicos:

- Facilitar herramientas para la detección del lenguaje sexista.
- Sensibilizar sobre la importancia de un lenguaje inclusivo.
- Formalizar el uso de un lenguaje no sexista de forma transversal en todas las acciones organizadas por la empresa y que deban ser comunicadas.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilización a todo el personal en igualdad de oportunidades creando nuevos canales de comunicación y participación para la plantilla.

13. Cultura organizativa, compromiso con la igualdad y seguimiento

Objetivo general: Incorporar los valores de igualdad y equidad en la empresa

14. Colectivo LGBTI

Objetivo: Garantizar el respeto por el colectivo LGTBIQ+.

Objetivos específicos:



- Detectar casos de discriminación por razón de la orientación sexual y/o identidad de género y activar los mecanismos vigentes para la gestión de denuncias.
- Sensibilizar sobre la diversidad sexual, garantizando la formación según la normativa actual

1.f) Descripción de las medidas concretas, plazo de ejecución y priorización, así como indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida

Las medidas del Plan de Igualdad se estructuran según el artículo 8 del RD 901/2020 de 13 de octubre de 2020:

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

Adicionalmente se han añadido medidas enfocadas a prevenir la violencia de género, mejorar la salud laboral con perspectiva de género y mejorar la comunicación con perspectiva de género.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres sigue siendo el marco de referencia de nuestro trabajo.

En su artículo 11 puede leerse textualmente la filosofía que se dicta en el apartado de "Acciones Positivas" para los Poderes Públicos (apartado 1) lo siguiente: "Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso".

En el apartado 2 del mismo artículo 11 se extiende la línea de "Acciones Positivas" al mundo privado al decir textualmente: "También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley".

Una vez definidos los objetivos específicos para cada materia o área de mejora, se ha procedido a determinar las medidas para su consecución. Para ello, se han tenido en cuenta los siguientes aspectos:

- Qué objetivo satisface
- Cómo se va a ejecutar
- A quién va dirigida
- Quién es responsable de su aplicación

- Cuándo se va a desarrollar
- Qué recursos se necesitan
- Cómo se medirá su cumplimiento

Respecto a la medición del cumplimiento, tras la aprobación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se establece que las medidas deberán ser evaluables. Es decir, que las medidas deben ser medibles y cuantificables, ya sea de forma cuantitativa o cualitativa, a través de indicadores de seguimiento e incorporar los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

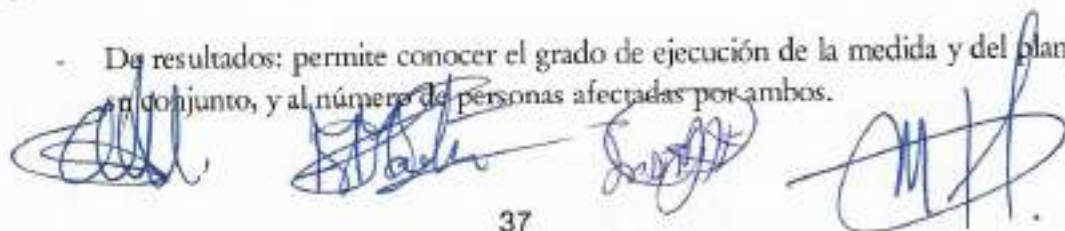
Los indicadores deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- Coherentes con los objetivos del plan previamente acordados.
- Ajustados a cada una de las medidas o actuaciones que se pretenden medir.
- Cuantitativos y cualitativos.
- Comparables en el tiempo.
- Desagregados por sexo.

Para facilitar la implementación, seguimiento y evaluación de cada una de las acciones positivas propuestas, se han confeccionado fichas de medidas de cada una de ellas, donde se identifica el contenido recomendado, incluso es más extenso, en la guía para la elaboración de planes de igualdad:

- **Código de acción positiva:** Para identificar el tipo de acción y para relacionar el cuadro de Planificación de Acciones Positivas con las diferentes fichas de desarrollo de cada una de las mismas.
- **Área de actuación:** Sirve para detallar el área de mejora a la que hace referencia la medida.
- **Medida:** Denominación de la Acción y se describe de forma esquemática la acción positiva a llevar a cabo.
- **Objetivos que persigue:** Se identifica el objetivo específico de la medida dentro del área de mejora.
- **Descripción detallada de la medida:** explicación en profundidad de la acción.
- **Persona/s destinataria/s:** Identificación a quién/es va dirigida.
- **Cronograma:** hace referencia a la temporalización de la ejecución de la acción.
- **Persona/s responsable/s:** Se asigna un/a responsable encargado/a del cumplimiento de cada Acción Positiva a fin de que se integre el Plan de Igualdad en toda la organización.
- **Recursos:** se identifican los necesarios para garantizar la ejecución de la acción o bien se garantizará su asignación.
- **Indicadores:** que permiten hacer el seguimiento de cada una de las acciones propuesta, permitiendo hacer el seguimiento a tres niveles:

- **De resultados:** permite conocer el grado de ejecución de la medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.



- De proceso: informan de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- De impacto: grado de corrección de los indicadores que establecen áreas de mejora en el diagnóstico de situación, lo que permite evidenciar mejoras conseguidas, eliminación, reducción de las desigualdades de presencia/representación en cada ámbito de análisis.
- De seguimiento de medidas: permiten garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
- **Fecha de ejecución:** fecha real de ejecución

A continuación, se detallan las propuestas fruto del trabajo de la comisión negociadora:

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.1. INCLUIR COMO CRITERIO DE SELECCIÓN, ACCESO Y CONTRATACIÓN AL SEXO INFRARREPRESENTADO
	1.2. REVISAR LAS FUENTES DE RECLUTAMIENTO UTILIZADAS
	1.3. CREACIÓN DE UNA GUÍA DE PREGUNTAS QUE RESPETEN LA VIDA PERSONAL DE LAS MUJERES, LA DIVERSIDAD SEXUAL E IDENTITARIA ASÍ COMO LA DISCRIMINACIÓN RACIAL PARA LAS ENTREVISTAS DE TRABAJO.
	1.4. REALIZAR UN ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LAS CANDIDATURAS RECIBIDAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN REALIZADOS
	1.5. REALIZAR UN INFORME SOBRE LAS DIFICULTADES EN LA SELECCIÓN DE PERSONAS DEL SEXO INFRARREPRESENTADO
	1.6. REALIZAR UNA FORMACIÓN ESPECÍFICA EN MATERIA DE SELECCIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO



2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	2.1. ADECUAR LAS CATEGORÍAS A LAS TAREAS EFECTIVAMENTE REALIZADAS
	2.2. REALIZAR UN SEGUIMIENTO ANUAL DE LA APLICACIÓN DEL SVPT
	2.3. CREAR UN DOCUMENTO ATENDIENDO A LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, SUS DISTINTAS CATEGORÍAS Y NIVELES DE RETRIBUCIÓN DENTRO DE LA EMPRESA CON UNA DESCRIPCIÓN DE PUESTOS SIN ELEMENTOS SEXISTAS CONFORME A LOS RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y LAS HERRAMIENTAS DEL MINISTERIO

3. FORMACIÓN	3.1. REALIZAR LA FORMACIÓN EN IGUALDAD PARA LA COMISIÓN
	3.2. REALIZAR LA FORMACIÓN EN IGUALDAD PARA TODA LA PLANTILLA
	3.3. COMUNICAR LOS CURSOS DE FORMACIÓN
	3.4. INFORMAR A LA COMISIÓN SOBRE LA FORMACIÓN REALIZADA ANUALMENTE

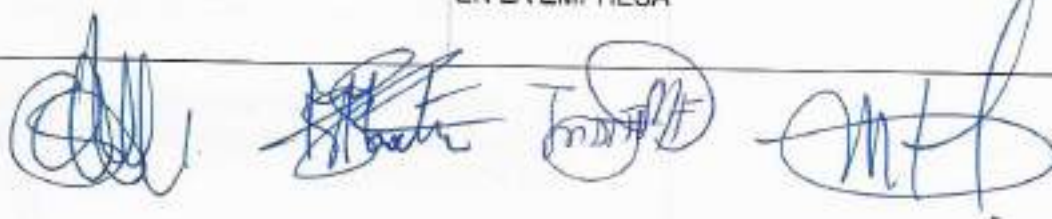
--	--

4. PROMOCIÓN PROFESIONAL	4.1. REDACTAR UN DOCUMENTO QUE DEFINA LOS CRITERIOS OBJETIVOS DE PROMOCIÓN
	4.2. FACILITAR LA PROMOCIÓN INTERNA PARA CUBRIR VACANTES
	4.3. ESTABLECER QUE, EN CONDICIONES EQUIVALENTES DE IDONEIDAD, TENDRÁ PREFERENCIA EL SEXO MENOS REPRESENTADO CUANDO PROMOCIONE A UN GRUPO DONDE SE ENCUENTRE SUBREPRESENTADO
	4.4. REALIZAR UN SEGUIMIENTO ANUAL DE LAS PROMOCIONES

5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	5.1. CREACIÓN Y DIFUSIÓN DE UNA GUÍA QUE RECOJA TODAS LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
	5.2. REALIZAR UNA ACCIÓN DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN SOBRE CORRESPONSABILIDAD
	5.3. ANALIZAR EL USO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

6. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	6.1. REVISAR, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, EL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
	6.2. RECOPIRAR DATOS EN MATERIA DE PRL (INCLUIDOS LOS PSICOSOCIALES) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD
	6.3. REALIZAR UN INFORME DE SINIESTRALIDAD DESAGREGADO POR SEXOS Y PUESTOS DE TRABAJO DE LOS ÚLTIMOS 4 AÑOS PARA PODER ADECUAR LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD A LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS QUE TENGA CADA SEXO
	6.4. FORMAR A LA PERSONA RESPONSABLE DEL ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD EN SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	7.1. PROMOVER UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA ASÍ COMO EN LOS DIFERENTES ESTAMENTOS PRESENTES EN LA EMPRESA
----------------------------------	---



8. CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	8.1. REVISIÓN DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (SVPT).
	8.2. ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (SVPT).

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	9.1. ACTUALIZAR EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
	9.2. DIFUNDIR A LA PLANTILLA EL PROTOCOLO ACTUALIZADO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
	9.3. REALIZAR UNA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO PARA TODA LA PLANTILLA (INCLUYENDO LA SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL MISMO)
	9.4. INFORMAR A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LAS DENUNCIAS RECIBIDAS EN MATERIA DE ACOSO

10. RETRIBUCIONES	10.1. REVISAR Y REDEFINIR LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS Y COMPLEMENTOS SALARIALES Y EXTRASALARIALES
-------------------	--






11. VIOLENCIA DE GÉNERO	11.1. ELABORAR UNA GUÍA DE DERECHOS PARA LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
	11.2. INFORMAR A LA PLANTILLA DE LA GUÍA SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO
	11.3. FORMAR A LA COMISIÓN Y RESPONSABLES EN EL ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO
	11.4. FIRMAR ACUERDOS CON ASOCIACIONES DE PERSONAS VÍCTIMAS DE VG.
	11.5. ELABORAR UNA GUÍA PRÁCTICA PARA LA GESTIÓN DE LA VDG EN LA EMPRESA Y SU DIFUSIÓN ENTRE LAS PERSONAS CON COMPETENCIAS EN GESTIÓN DE PERSONAS.

12. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA	12.1. ELABORAR UNA GUÍA DE LENGUAJE INCLUSIVO
	12.2. DEFINIR LOS DOCUMENTOS Y FORMULARIOS INTERNOS Y EXTERNOS A REVISAR EN MATERIA DE LENGUAJE INCLUSIVO Y PERSPECTIVA DE GÉNERO
	12.3. REVISAR Y CORREGIR LA DOCUMENTACIÓN, TANTO INTERNA COMO EXTERNA Y TANTO ONLINE COMO OFFLINE, EN BASE A LA GUÍA DE USO NO SEXISTA PARA COMPROBAR QUE LAS FUENTES INTERNAS Y EXTERNAS DE COMUNICACIÓN HACEN UN USO DEL LENGUAJE E IMÁGENES NO SEXISTA

13. CULTURA ORGANIZATIVA, COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y SEGUIMIENTO	13.1. INFORMAR A LA PLANTILLA DE LA PERSONA DESIGNADA COMO AGENTE DE IGUALDAD
	13.2. COMUNICAR A TRAVÉS DE NOTA INFORMATIVA, LA FINALIZACIÓN DEL P.I. Y SU IMPLANTACIÓN
	13.3. DEFINIR Y COMUNICAR LO QUE SIGNIFICA LA IGUALDAD Y EQUIDAD EN LA EMPRESA
	13.4. ESTABLECER UNA CALENDARIZACIÓN DE TODAS LAS ACCIONES Y REALIZAR UNA MEMORIA ANUAL DE SEGUIMIENTO DEL PLAN
	13.5. COMUNICAR A LA PLANTILLA QUIENES INTEGRAN LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

14. COLECTIVO LGBTIQ+	14.1. DETECTAR CASOS POR RAZÓN DE DISCRIMINACIÓN POR ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O IDENTIDAD DE GÉNERO
	14.2. CREAR UNA GUÍA DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL COLECTIVO LGBTIQ+ Y DIFUNDIRLA A LA PLANTILLA

14.3. FORMAR Y SENSIBILIZAR A GERENCIA, MANDOS INTERMEDIOS Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO EN MATERIA DE DIVERSIDAD AFECTIVO-SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO PARA PREVENIR, DETECTAR Y ACTUAR EN AQUELLAS SITUACIONES QUE CONLLEVEN CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O IDENTIDAD DE GÉNERO.



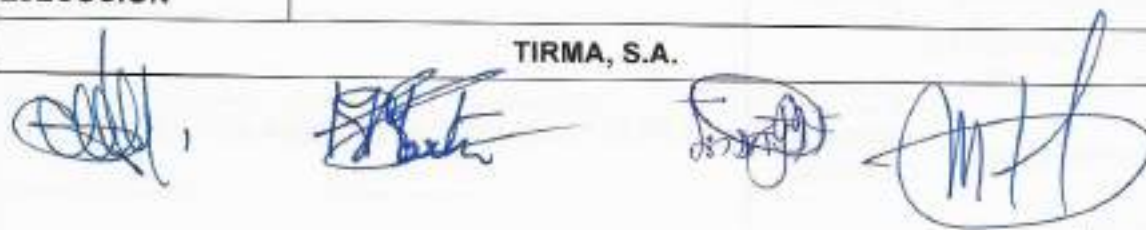
FICHA MEDIDA Nº1	
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	1.1.
MEDIDA	INCLUIR COMO CRITERIO DE SELECCIÓN, ACCESO Y CONTRATACIÓN AL SEXO INFRARREPRESENTADO
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: Alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa. Específico(s): 1. Garantizar la no discriminación en los procesos de selección de personal
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	En cada proceso de selección de un puesto concreto de trabajo, valorar cuál es el sexo infrarrepresentado para incluir siempre candidaturas del mismo (acceso) y, a mismos criterios de idoneidad, incorporar en plantilla a candidatos/as del sexo infrarrepresentado.
PERSONAS DESTINATARIAS	Todas las personas que participen en procesos de selección para la empresa
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 2- semestre 2
RESPONSABLE	Agente de igualdad- elaboración del datos - RRHH: acceso de candidaturas del sexo infrarrepresentado.
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo de elaboración informe de datos, tiempo de cribado de CV con criterio específico de sexo infrarrepresentado
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informes anuales presentados a la comisión indicando la distribución por sexo en cada puesto de trabajo para conocer si está masculinizado, feminizado o equilibrado Nº de candidaturas de sexo infrarrepresentado en los procesos
FECHA DE EJECUCIÓN	




TIRMA, S.A.




FICHA MEDIDA Nº2	
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	1.2.
MEDIDA	REVISAR LAS FUENTES DE RECLUTAMIENTO UTILIZADAS
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: Alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
	Específico(s): 1. Garantizar la no discriminación en los procesos de selección de personal. 2. Revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la utilización de un lenguaje inclusivo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar una revisión de las fuentes de reclutamiento utilizadas para valorar la necesidad de ampliarlas con el fin de lograr un mayor número de candidaturas de mujeres y que estas estén abordadas desde la perspectiva de género
PERSONAS DESTINATARIAS	Todas las personas que participen en procesos de selección para la empresa
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 2- semestre 2
RESPONSABLE	RRHH: revisión de las fuentes actuales de reclutamiento
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo de revisión de las fuentes actuales
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe con las fuentes actuales de reclutamiento y análisis de mejora para cumplir con los objetivos generales y específicos de esta medida
FECHA DE EJECUCIÓN	
TIRMA, S.A.	



FICHA MEDIDA N°3	
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	1.3.
MEDIDA	CREACIÓN DE UNA GUÍA DE PREGUNTAS QUE RESPETEN LA VIDA PERSONAL DE LAS MUJERES, LA DIVERSIDAD SEXUAL E IDENTITARIA ASÍ COMO LA DISCRIMINACIÓN RACIAL PARA LAS ENTREVISTAS DE TRABAJO.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: Alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
	Específicos: 1. Revisar y eliminar, de toda la documentación relativa a la selección, cualquier pregunta o connotación de contenido sexista, racista, homófobo, transfóbico o sobre la vida personal de las personas candidatas. 2. Garantizar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar sean basadas en criterios objetivos y que no se encuentren basadas en roles y/o estereotipos de género, identidad de género, orientación sexual, características sexuales u origen. 3. Revisar los procedimientos utilizados en selección y contratación para aplicar procesos que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre todas las personas, así como la utilización de un lenguaje inclusivo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Desarrollar/Revisar un/el proceso de selección de personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo, identidad de género, orientación sexual, características sexuales u origen, mediante documentos como guía de preguntas libres de discriminación para las entrevistas de trabajo
PERSONAS DESTINATARIAS	Todas las personas que participen en procesos de selección para la empresa
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 2- semestre 1
RESPONSABLE	Responsable de RRHH /personas que participen en los procesos de selección
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo para desarrollar la Guía
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Guía de entrevista con preguntas libres de discriminación
FECHA DE EJECUCIÓN	

TIRMA, S.A.

FICHA MEDIDA N°4	
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	1.4.
MEDIDA	REALIZAR UN ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LAS CANDIDATURAS RECIBIDAS EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN REALIZADOS
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: Alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa. Específico(s): 1. Incorporar la evaluación del impacto de género para garantizar la integración del principio de igualdad de mujeres y hombres en los procedimientos de selección
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar un documento donde se analice estadísticamente y con datos desagregados por sexo, en relación con diferentes variables candidaturas recibidas, personas contratadas anualmente, personas pertenecientes a colectivos vulnerables, u otras.
PERSONAS DESTINATARIAS	Comisión
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 2- semestre 2
RESPONSABLE	Responsable de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo para realizar el análisis de candidaturas
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe con el análisis de candidaturas
FECHA DE EJECUCIÓN	
TIRMA, S.A.	






FICHA MEDIDA N°5	
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	1.5.
MEDIDA	REALIZAR UN INFORME SOBRE LAS DIFICULTADES EN LA SELECCIÓN DE PERSONAS DEL SEXO INFRARREPRESENTADO
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: Alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa. Específico(s): 1. Incorporar la evaluación del impacto de género para garantizar la integración del principio de igualdad de mujeres y hombres en los procedimientos de selección
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Proporcionar a la comisión de seguimiento información sobre las posibles dificultades en la captación de personas de determinado sexo para cubrir puestos vacantes para que la comisión determine las posibles acciones a llevar a cabo.
PERSONAS DESTINATARIAS	Comisión
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 3 - semestre 1
RESPONSABLE	Responsable de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo para realizar el informe de dificultades encontradas
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe de dificultades encontradas para la selección del sexo infrarrepresentado
FECHA DE EJECUCIÓN	
    TIRMA, S.A.	

FICHA MEDIDA N°6	
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	1.6.
MEDIDA	REALIZAR UNA FORMACIÓN ESPECÍFICA EN MATERIA DE SELECCIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: Alcanzar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa.
	Específico(s): 1. Capacitar en igualdad de género y oportunidades a las personas encargadas de la selección de personal.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Llevar a cabo formación específica a todas las personas encargadas de la materia de selección de personal desde la perspectiva de género
PERSONAS DESTINATARIAS	Todas las personas que participen en procesos de selección para la empresa
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 1- semestre 2
RESPONSABLE	Agente de igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo para realizar la formación. Coste si se externaliza la misma.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Personas formadas
FECHA DE EJECUCIÓN	
TIRMA, S.A.	

FICHA MEDIDA N°7	
ÁREA DE ACTUACIÓN	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	2.1.
MEDIDA	ADECUAR LAS CATEGORÍAS A LAS TAREAS EFECTIVAMENTE REALIZADAS
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional. Específico(s): 1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres en la promoción, ascensos y nivel, en base a criterios objetivos y transparentes.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisar y realizar los ajustes necesarios en la clasificación profesional para adecuar las categorías a las tareas efectivamente realizadas
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Tercer y cuarto año del Plan de Igualdad
RESPONSABLE	Responsable de RRHH, Dirección
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo para realizar el análisis actual y el teórico de la adecuación para la aprobación. Coste salarial vinculado a la adecuación de categorías
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe previo y final del cambio de categorías realizado
FECHA DE EJECUCIÓN	
   	

TIRMA, S.A.

FICHA MEDIDA Nº8	
ÁREA DE ACTUACIÓN	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	2.2
MEDIDA	REALIZAR UN SEGUIMIENTO ANUAL DE LA APLICACIÓN DEL SVPT
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional. Específico(s): 1. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres en la promoción, ascensos y nivel, en base a criterios objetivos y transparentes.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Seguimiento anual para velar por la correcta aplicación del sistema de valoración de puestos de trabajo con criterios transparentes y no discriminatorios para lograr un equilibrio entre las funciones del puesto de trabajo y la retribución
PERSONAS DESTINATARIAS	Comisión
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Todos los años del Plan de Igualdad
RESPONSABLE	Responsable de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo para realizar el informe de seguimiento anual
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Tabla con puestos mixtos de trabajo / valoración / remuneración media total mujeres y hombres resaltando las diferencias superiores al 25%
FECHA DE EJECUCIÓN	
TIRMA, S.A.	



FICHA MEDIDA N°9	
ÁREA DE ACTUACIÓN	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	2.3
MEDIDA	CREAR UN DOCUMENTO ATENDIENDO A LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, SUS DISTINTAS CATEGORÍAS Y NIVELES DE RETRIBUCIÓN DENTRO DE LA EMPRESA CON UNA DESCRIPCIÓN DE PUESTOS SIN ELEMENTOS SEXISTAS CONFORME A LOS RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA Y LAS HERRAMIENTAS DEL MINISTERIO
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional. Específico(s): 1. Revisar la clasificación profesional desde la perspectiva de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Crear un documento atendiendo a la clasificación profesional, sus distintas categorías y niveles de retribución dentro de la empresa con una descripción de puestos sin elementos sexistas conforme a los resultados de la auditoría retributiva y las herramientas del ministerio
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 3 - semestre 1
RESPONSABLE	Responsable de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo para realizar el documento
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Documento de clasificación profesional actualizado
FECHA DE EJECUCIÓN	

TIRMA, S.A.



FICHA MEDIDA N°10	
ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	3.1
MEDIDA	REALIZAR LA FORMACIÓN EN IGUALDAD PARA LA COMISIÓN
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Asegurar un Plan de Formación que contemple la Igualdad de Género y un crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin discriminación
	Específico(s): 1. Garantizar que el plan de formación incluya formación básica, progresiva y permanente en materia de Igualdad de Género. 2. Formar a la comisión, capacitándolo para que pueda desarrollar sus funciones
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Garantizar la formación en materia de igualdad de oportunidades para los miembros de la comisión de igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 1 - semestre 1
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo para realizar la formación. Coste si se externaliza la misma
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Personas formadas
FECHA DE EJECUCIÓN	
TIRMA, S.A.	





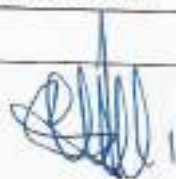

FICHA MEDIDA N°11	
ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	3.2.
MEDIDA	REALIZAR LA FORMACIÓN EN IGUALDAD PARA TODA LA PLANTILLA
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Asegurar un Plan de Formación que contemple la Igualdad de Género y un crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin discriminación
	Específico(s): 1. Garantizar que el plan de formación incluya formación básica, progresiva y permanente en materia de Igualdad de Género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Garantizar la formación en materia de igualdad de oportunidades para toda la plantilla.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 1 - semestre 2
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo para realizar la formación. Coste si se externaliza la misma
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Personas formadas
FECHA DE EJECUCIÓN	
  TIRMA, S.A.  	

FICHA MEDIDA N°12	
ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	3.3
MEDIDA	COMUNICAR LOS CURSOS DE FORMACIÓN
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Asegurar un Plan de Formación que contemple la igualdad de Género y un crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin discriminación Específico(s): 1. Promover que la formación se encuentre al alcance de todas las personas trabajadoras, sin que la imposibilidad de conciliar impida la promoción de la carrera profesional a las personas que tengan otras personas a su cargo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Asegurar que la plantilla accede a la información sobre formación en igualdad de condiciones, independientemente de su jornada laboral, situación de reducción de jornada o excedencias.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Todos los años del Plan de Igualdad
RESPONSABLE	Responsable de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo para preparar y difundir la comunicación de cursos
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de comunicaciones sobre cursos realizados; Nº de personas que ha recibido la comunicación, desagregado por sexo; Nº y % de mujeres y hombres que acceden a la formación dirigida a promoción; Comunicación realizada a través de la plataforma para la comunicación y/o tableros informativos
FECHA DE EJECUCIÓN	
TIRMA, S.A.	

FICHA MEDIDA N°13	
ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	3.4
MEDIDA	INFORMAR A LA COMISIÓN SOBRE LA FORMACIÓN REALIZADA ANUALMENTE
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Asegurar un Plan de Formación que contemple la Igualdad de Género y un crecimiento profesional y personal a través del acceso a la capacitación sin discriminación Específico(s): 1. Promover que la formación se encuentre al alcance de todas las personas trabajadoras, sin que la imposibilidad de conciliar impida la promoción de la carrera profesional a las personas que tengan otras personas a su cargo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar un informe detallado sobre la formación comunicada y recibida por el personal e informar a la comisión para que esta pueda detectar necesidades y realizar el seguimiento de las acciones
PERSONAS DESTINATARIAS	Comisión
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Todos los años del Plan de Igualdad
RESPONSABLE	Responsable de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo para preparar el informe y difundir a la comisión de seguimiento
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Documento donde se recoja desagregado por sexo y puestos de trabajo las formaciones realizadas, las horas invertidas en los mismos durante la jornada laboral, si son presenciales o no, medios por los que se realiza las formaciones y cualquier otra información que se considere necesaria para analizar en profundidad las posibles dificultades que se puedan dar a la hora de realizar formaciones, incluyendo las horas dedicadas dentro y fuera de la jornada laboral.
FECHA DE EJECUCIÓN	

TIRMA, S.A.

FICHA MEDIDA N°14	
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN PROFESIONAL
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	4.1
MEDIDA	REDACTAR UN DOCUMENTO QUE DEFINA LOS CRITERIOS OBJETIVOS DE PROMOCIÓN
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Asegurar un desarrollo profesional equitativo entre sexos y el acceso a la promoción sin discriminación.
	Específico(s): 1. Facilitar la promoción interna, sobre los procesos de selección externa, desde una perspectiva del género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Redactar un documento que defina los criterios objetivos (de forma neutra y clara) de promoción desde la perspectiva de género
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 3- semestre 1
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo para preparar el documento
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Documento de promoción en la empresa
FECHA DE EJECUCIÓN	
TIRMA, S.A.	






FICHA MEDIDA N°15	
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN PROFESIONAL
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	4.2
MEDIDA	FACILITAR LA PROMOCIÓN INTERNA PARA CUBRIR VACANTES
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Asegurar un desarrollo profesional equitativo entre sexos y el acceso a la promoción sin discriminación.
	Específico(s): 1. Facilitar la promoción interna, sobre los procesos de selección externa, desde una perspectiva del género. 2. Garantizar que en las promociones internas se contará con candidaturas del sexo infrarrepresentado.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Facilitar la promoción interna de toda la plantilla antes que cubrir las vacantes con convocatorias o personal externo, especialmente de mujeres para ocupar los puestos de responsabilidad cuando son ocupados mayoritariamente por hombres
PERSONAS DESTINATARIAS	Todas las mujeres de la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 3- semestre 2
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de vacantes cubiertas internamente con mujeres en mandos intermedios o de dirección
FECHA DE EJECUCIÓN	

TIRMA, S.A.

FICHA MEDIDA N°16	
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN PROFESIONAL
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	4.3
MEDIDA	ESTABLECER QUE, EN CONDICIONES EQUIVALENTES DE IDONEIDAD, TENDRÁ PREFERENCIA EL SEXO MENOS REPRESENTADO CUANDO PROMOCIONE A UN GRUPO DONDE SE ENCUENTRE SUBREPRESENTADO
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Asegurar un desarrollo profesional equitativo entre sexos y el acceso a la promoción sin discriminación. Específico(s): 1. Facilitar la promoción interna, sobre los procesos de selección externa, desde una perspectiva del género. 2. Garantizar que en las promociones internas se contará con candidaturas del sexo infrarrepresentado.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Establecer que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrá preferencia el sexo menos representado cuando promocióne a un grupo donde se encuentre subrepresentado
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 3 - semestre 1
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Documento donde se plasme la información desagregada por promociones realizadas y presentarlas a la comisión. Desagregado por sexo y de manera anual. Sobre las promociones realizadas, ya sean horizontales o verticales
FECHA DE EJECUCIÓN	

TIRMA, S.A.



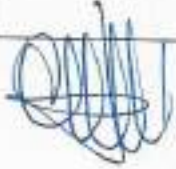



FICHA MEDIDA Nº17	
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN PROFESIONAL
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	4.4.
MEDIDA	REALIZAR UN SEGUIMIENTO ANUAL DE LAS PROMOCIONES
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Asegurar un desarrollo profesional equitativo entre sexos y el acceso a la promoción sin discriminación. Específico(s): 1. Facilitar la promoción interna, sobre los procesos de selección externa, desde una perspectiva del género. 2. Garantizar que en las promociones internas se contará con candidaturas del sexo infrarrepresentado.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar un seguimiento anual de las promociones desagregado por sexo
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Todos los años del Plan de Igualdad
RESPONSABLE	Agente de igualdad - RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo dedicado a la recopilación de los datos
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de promociones anuales desagregada por sexo
FECHA DE EJECUCIÓN	
    TIRMA, S.A.	

FICHA MEDIDA Nº18	
ÁREA DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	5.1.
MEDIDA	CREACIÓN Y DIFUSIÓN DE UNA GUÍA QUE RECOJA TODAS LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Fomentar la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y/o familiar, a través de la mejora de medidas y visibilización de las mismas. Específico(s): 1. Difundir y actualizar anualmente a la plantilla las medidas de conciliación y corresponsabilidad existentes en la empresa. 2. Avanzar en la consolidación de una cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaborar una guía con todas las medidas de conciliación familiar a las que se tiene derecho por ley y difundir las medidas de conciliación y corresponsabilidad al conjunto de la plantilla, de manera periódica
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Todos los años del Plan de Igualdad
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo para la creación de la Guía
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Guía de medidas de conciliación; Difusión de la guía a la plantilla; % de la plantilla informada; Comunicación realizada a través de la plataforma para la comunicación y/o tableros informativos
FECHA DE EJECUCIÓN	
   	

TIRMA, S.A.

FICHA MEDIDA N°19	
ÁREA DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	5.2.
MEDIDA	REALIZAR UNA ACCIÓN DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN SOBRE CORRESPONSABILIDAD
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Fomentar la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y/o familiar, a través de la mejora de medidas y visibilización de las mismas.
	Específico(s): 1. Difundir y actualizar anualmente a la plantilla las medidas y beneficios sociales existentes en la empresa. 2. Avanzar en la consolidación de una cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Acción de sensibilización que visibilice al hombre en el área del cuidado y corresponsabilidad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 2 - semestre 2
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo de la jornada de sensibilización
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Personas participantes en la jornada de sensibilización (entrega en la jornada de sensibilización de la guía de medidas de conciliación)
FECHA DE EJECUCIÓN	
    TIRMA, S.A.	

FICHA MEDIDA N°20	
ÁREA DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	5.3.
MEDIDA	ANALIZAR EL USO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Fomentar la conciliación y la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y/o familiar, a través de la mejora de medidas y visibilización de las mismas. Específico(s): 1. Avanzar en la consolidación de una cultura de corresponsabilidad entre ambos sexos
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Analizar el uso de las medidas de conciliación a través de recoger datos estadísticos desagregados por sexo, puestos y tipo de contratos y jornadas de los diferentes permisos, suspensiones de contratos, excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Seguimiento.
PERSONAS DESTINATARIAS	Comisión de Seguimiento
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 2- semestre 1 y año 4- semestre 1
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo de preparación de la información
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Datos estadísticos desagregados por sexo, puestos y tipo de contratos y jornadas de los diferentes permisos, suspensiones de contratos, excedencias relacionadas con la conciliación. Recepción de esta información por parte de la comisión.
FECHA DE EJECUCIÓN	
   	

TIRMA, S.A.

FICHA MEDIDA N°21	
ÁREA DE ACTUACIÓN	SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	6.1.
MEDIDA	REVISAR, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, EL PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres. Específico(s): 1. Tener en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en la salud laboral. 2. Garantizar la existencia de medidas de protección para la mujer, desde el punto de vista de ergonomía y la gestión de posibles vinculaciones de dolencias y/o enfermedades relacionas con el desarrollo de un puesto de trabajo feminizado. 3. Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos psicosociales. 4. Garantizar la existencia de medidas de protección para la mujer desde una perspectiva de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisar, con perspectiva de género, el Plan de Prevención de Riesgos Laborales
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 2- semestre 2
RESPONSABLE	Agente de Igualdad/ Persona de contacto de la empresa con el SPA
RECURSOS ASOCIADOS	Coste: Si no incluye esta revisión el SPA
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe del SPA
FECHA DE EJECUCIÓN	

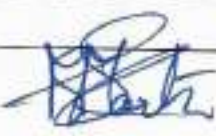
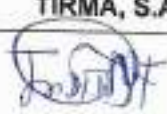
TIRMA, S.A.

FICHA MEDIDA N°22	
ÁREA DE ACTUACIÓN	SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	6.2.
MEDIDA	RECOPILAR DATOS EN MATERIA DE PRL (INCLUIDOS LOS PSICOSOCIALES) CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres. Específico(s): 1. Tener en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en la salud laboral. 2. Garantizar la existencia de medidas de protección para la mujer, desde el punto de vista de ergonomía y la gestión de posibles vinculaciones de dolencias y/o enfermedades relacionas con el desarrollo de un puesto de trabajo feminizado 3. Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos psicosociales.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Recopilar datos con las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.
PERSONAS DESTINATARIAS	Comisión de Seguimiento, Comité de Seguridad y Salud
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Todos los años del Plan de Igualdad
RESPONSABLE	Agente de Igualdad/ Persona de contacto de la empresa con el SPA
RECURSOS ASOCIADOS	Coste: Si no incluye esta revisión el SPA
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe de siniestralidad. Datos de los accidentes de trabajo, adaptaciones y cambios de puestos de trabajo por riesgo de embarazo o lactancia facilitando los datos desagregados por sexo y categorías profesionales.
FECHA DE EJECUCIÓN	

TIRMA, S.A.

FICHA MEDIDA Nº23	
ÁREA DE ACTUACIÓN	SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	6.3.
MEDIDA	REALIZAR UN INFORME DE SINIESTRALIDAD DESAGREGADO POR SEXOS Y PUESTOS DE TRABAJO DE LOS ÚLTIMOS 4 AÑOS PARA PODER ADECUAR LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD A LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS QUE TENGA CADA SEXO
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres. Específico(s): 1. Tener en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en la salud laboral. 2. Garantizar la existencia de medidas de protección para la mujer, desde el punto de vista de ergonomía y la gestión de posibles vinculaciones de dolencias y/o enfermedades relacionadas con el desarrollo de un puesto de trabajo feminizado 3. Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos psicosociales.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar un informe de siniestralidad desagregado por sexos y puestos de trabajo de los últimos 4 años para poder adecuar las medidas de seguridad a las necesidades específicas que tenga cada sexo y llevar a cabo las actuaciones necesarias
PERSONAS DESTINATARIAS	Comisión de Seguimiento, Comité de Seguridad y Salud
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Cuarto año
RESPONSABLE	Agente de Igualdad/ Persona de contacto de la empresa con el SPA
RECURSOS ASOCIADOS	Coste: Si no incluye esta revisión el SPA
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe de siniestralidad con los aspectos mencionados; Medidas de protección específicas en relación al embarazo; Medidas de protección específicas no relativas al embarazo; Existencia de equipamientos adaptados a las mujeres; Conclusiones del análisis de los riesgos psicosociales
FECHA DE EJECUCIÓN	

TIRMA, S.A.

FICHA MEDIDA N°24	
ÁREA DE ACTUACIÓN	SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	6.4.
MEDIDA	FORMAR A LA PERSONA RESPONSABLE DEL ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD EN SALUD LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres. Específico(s): 1. Tener en cuenta las diferencias entre mujeres y hombres en la salud laboral. 2. Garantizar la existencia de medidas de protección para la mujer, desde el punto de vista de ergonomía y la gestión de posibles vinculaciones de dolencias y/o enfermedades relacionas con el desarrollo de un puesto de trabajo feminizado 3. Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos psicosociales.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Formar a la persona responsable del área de seguridad y salud en la empresa para que adquiera conocimientos en los temas relacionados con la perspectiva de género en el área de salud laboral, con el fin de transmitir estos conceptos al resto de la empresa tras conocer la situación real de la empresa.
PERSONAS DESTINATARIAS	Persona responsable del área de seguridad y salud
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 3- semestre 2
RESPONSABLE	Agente de Igualdad/ Persona de contacto de la empresa con el SPA
RECURSOS ASOCIADOS	Coste: Si no incluye esta revisión el SPA
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe de siniestralidad. Datos de los accidentes de trabajo, adaptaciones y cambios de puestos de trabajo por riesgo de embarazo o lactancia, facilitando los datos desagregados por sexo y categorías profesionales.
FECHA DE EJECUCIÓN	
   	

TIRMA, S.A.

FICHA MEDIDA Nº25	
ÁREA DE ACTUACIÓN	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	7.1.
MEDIDA	PROMOVER UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA EN LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA ASÍ COMO EN LOS DIFERENTES ESTAMENTOS PRESENTES EN LA EMPRESA
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	1. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes niveles jerárquicos de la organización. Específico(s): 1. Fomentar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales y especialmente, en aquellas áreas donde existe subrepresentación de uno de los sexos. 2. Garantizar que en las promociones internas en los órganos de representación /estamentos de la empresa se contará con una presencia equilibrada.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Promover una representación equilibrada en los órganos de representación de la empresa, así como en los diferentes estamentos presentes en la empresa
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 4- semestre 2
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo dedicado al fomento de una participación igualitaria
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de mujeres y hombres en la representación legal de las personas trabajadoras. Nº de mujeres y hombres en los diferentes estamentos de la empresa.
FECHA DE EJECUCIÓN	

TIRMA, S.A.






FICHA MEDIDA N°26	
ÁREA DE ACTUACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	8.1.
MEDIDA	REVISIÓN DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (SVPT)
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Fomentar el principio de igualdad retributiva no solo para trabajos iguales sino para trabajos de igual valor.
	Específico(s): 1. Garantizar retribuciones salariales objetivas sin discriminación de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisión del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) que sirve de base para la fijación de la política retributiva.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 4- semestre 1
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe de resultados de la revisión del SVPT
FECHA DE EJECUCIÓN	
TIRMA, S.A.	



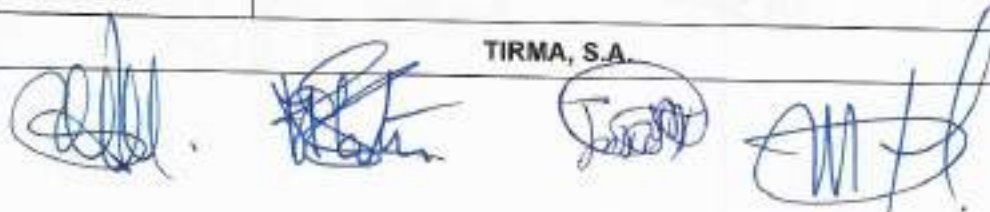
FICHA MEDIDA Nº27	
ÁREA DE ACTUACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	8.2
MEDIDA	ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (SVPT)
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Fomentar el principio de igualdad retributiva no solo para trabajos iguales, sino para trabajos de igual valor.
	Específico(s): 1. Garantizar retribuciones salariales objetivas sin discriminación de género.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Actualización del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) según la herramienta que proporciona el Ministerio de Igualdad para este fin.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 4- semestre 2
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo para la actualización del SVPT. Coste si se externaliza.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe actualizado del SVPT
FECHA DE EJECUCIÓN	
    TIRMA, S.A.	

FICHA MEDIDA N°28	
ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	9.1.
MEDIDA	ACTUALIZAR EL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa para todas las personas y todos los colectivos. Específico(s): 1. Promover la difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Actualizar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con la RLT, revisando la inclusión de la propuesta LGTBIQ+ y el contenido de la nueva ley 11/2022 con los nuevos derechos de las víctimas de acoso sexual.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 1 del Plan de Igualdad
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo de actualización del protocolo y negociación con la RLT
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo
FECHA DE EJECUCIÓN	
TIRMA, S.A.	

FICHA MEDIDA Nº29	
ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	9.2.
MEDIDA	DIFUNDIR A LA PLANTILLA EL PROTOCOLO ACTUALIZADO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa para todas las personas y todos los colectivos. Específico(s): 1. Promover la difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Difundir el protocolo de acoso sexual a todos los niveles por los canales habituales de la empresa para mantener un ambiente laboral libre de situaciones de acoso.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 1- semestre 1
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo dedicado a la difusión del protocolo
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de personas alcanzadas por la difusión del protocolo, % de la plantilla informada (datos desagregados por sexo); Comunicación realizada a través de la plataforma para la comunicación y/o tableros informativos
FECHA DE EJECUCIÓN	
   	

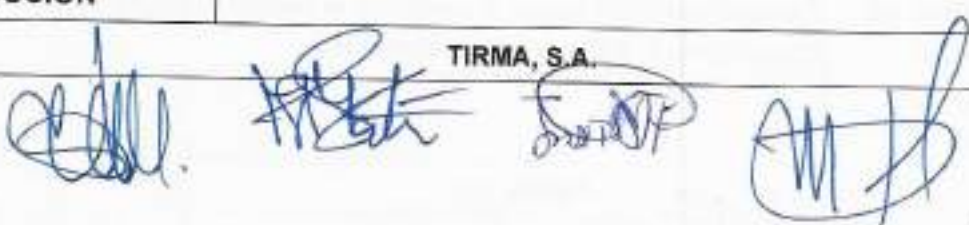
TIRMA, S.A.

FICHA MEDIDA N°30	
ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	9.3.
MEDIDA	REALIZAR UNA FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO PARA TODA LA PLANTILLA (INCLUYENDO LA SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL MISMO)
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa para todas las personas y todos los colectivos. Específico(s): 1. Promover la difusión del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Actualizar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, negociado con la RLT, revisando la inclusión de la propuesta LGTBIQ+ y el contenido de la nueva ley 11/2022 con los nuevos derechos de las víctimas de acoso sexual.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 2 - semestre 1
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo de actualización del protocolo y negociación con la RLT
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo
FECHA DE EJECUCIÓN	
TIRMA, S.A.	



FICHA MEDIDA Nº31	
ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	9.4.
MEDIDA	INFORMAR A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LAS DENUNCIAS RECIBIDAS EN MATERIA DE ACOSO
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa para todas las personas y todos los colectivos. Específico(s): 1. Llevar un registro de las denuncias, si se dieran, presentadas de forma anual
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Informar anualmente a la Comisión de seguimiento de las denuncias recibidas en materia de acoso, investigaciones realizadas, medidas adoptadas y régimen sancionador.)
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Todos los años del Plan de Igualdad
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo dedicado a la preparación del informe
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe de las denuncias recibidas en materia de acoso, investigaciones realizadas, medidas adoptadas y régimen sancionador
FECHA DE EJECUCIÓN	
   	

TIRMA, S.A.

FICHA MEDIDA N°32	
ÁREA DE ACTUACIÓN	RETRIBUCIONES
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	10.1.
MEDIDA	REVISAR Y REDEFINIR LOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS Y COMPLEMENTOS SALARIALES Y EXTRASALARIALES
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Vigilar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres.
	Específico(s): 1. Garantizar retribuciones salariales objetivas sin discriminación de género
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisar los conceptos retributivos, los complementos salariales y extrasalariales, y redefinir, si fuera necesario, los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para que respondan a criterios claros, objetivos y neutros.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 4- semestre 2
RESPONSABLE	Agente de Igualdad/ Responsable de RRHH
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo de análisis, redefinición, aprobación y realización de cambios con la empresa externalizada de nóminas
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe de situación actual y propuesta de mejora. Confirmación de cambios realizados
FECHA DE EJECUCIÓN	
	

TIRMA, S.A.

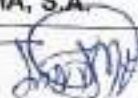
FICHA MEDIDA Nº33	
ÁREA DE ACTUACIÓN	VIOLENCIA DE GÉNERO
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	11.1
MEDIDA	ELABORAR UNA GUÍA DE DERECHOS PARA LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Garantizar los derechos sociales y laborales de las trabajadoras que se encuentren en una situación de Víctimas de Violencia de Género.
	Específico(s): 1. Apoyar la lucha contra la violencia de género, sensibilizar a la plantilla y articular mecanismos que aseguren la protección de las víctimas y el apoyo para continuar su actividad laboral
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaborar una guía que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género y difundirla entre toda la plantilla
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 1- semestre 2
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo dedicado a la preparación de la guía
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Guía de derechos para las víctimas de violencia de género; Comunicación realizada a través de la plataforma para la comunicación y/o tableros informativos
FECHA DE EJECUCIÓN	

TIRMA, S.A.

FICHA MEDIDA Nº34	
ÁREA DE ACTUACIÓN	VIOLENCIA DE GÉNERO
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	11.2
MEDIDA	INFORMAR A LA PLANTILLA DE LA GUÍA SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Garantizar los derechos sociales y laborales de las trabajadoras que se encuentren en una situación de Víctimas de Violencia de Género. Específico(s): 1. Apoyar la lucha contra la violencia de género, sensibilizar a la plantilla y articular mecanismos que aseguren la protección de las víctimas y el apoyo para continuar su actividad laboral
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Una vez creada la guía, informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna del Protocolo existente para mujeres víctimas de VG
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 1- semestre 2
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo para difundir la guía
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de personas informadas de la existencia de la Guía de VG
FECHA DE EJECUCIÓN	




TIRMA, S.A.




FICHA MEDIDA Nº35	
ÁREA DE ACTUACIÓN	VIOLENCIA DE GÉNERO
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	11.3.
MEDIDA	FORMAR A LA COMISIÓN Y RESPONSABLES EN EL ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Garantizar los derechos sociales y laborales de las trabajadoras que se encuentren en una situación de Víctimas de Violencia de Género. Específico(s): 1. Apoyar la lucha contra la violencia de género, sensibilizar a la plantilla y articular mecanismos que aseguren la protección de las víctimas y el apoyo para continuar su actividad laboral
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Formar a la comisión, gerencia y mandos intermedios sobre los derechos de las víctimas de violencia de género dentro de la formación específica que recibirán de otras áreas
PERSONAS DESTINATARIAS	Comisión, gerencia y mandos intermedios
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 2- semestre 1
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo dedicado a la formación. Coste: si se externaliza
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de personas formadas
FECHA DE EJECUCIÓN	
   	

TIRMA, S.A.

FICHA MEDIDA Nº36	
ÁREA DE ACTUACIÓN	VIOLENCIA DE GÉNERO
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	11.4
MEDIDA	FIRMAR ACUERDOS CON ASOCIACIONES DE PERSONAS VÍCTIMAS DE VG
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Garantizar los derechos sociales y laborales de las trabajadoras que se encuentren en una situación de Víctimas de Violencia de Género.
	Específico(s): 1. Apoyar la lucha contra la violencia de género, sensibilizar a la plantilla y articular mecanismos que aseguren la protección de las víctimas y el apoyo para continuar su actividad laboral
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Acuerdos con asociaciones de personas VVG para la difusión, formación, empleo de las personas VVG
PERSONAS DESTINATARIAS	Asociaciones y víctimas de violencia de género
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 4- semestre 2
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo para encontrar esas asociaciones y generar acuerdos de colaboración.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de acuerdos firmados con asociaciones de víctimas de VG
FECHA DE EJECUCIÓN	
    TIRMA, S.A.	

FICHA MEDIDA N°37	
ÁREA DE ACTUACIÓN	VIOLENCIA DE GÉNERO
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	11.5
MEDIDA	ELABORAR UNA GUÍA PRÁCTICA PARA LA GESTIÓN DE LA VDG EN LA EMPRESA Y SU DIFUSIÓN ENTRE LAS PERSONAS CON COMPETENCIAS EN GESTIÓN DE PERSONAS.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Garantizar los derechos sociales y laborales de las trabajadoras que se encuentren en una situación de Víctimas de Violencia de Género. Específico(s): 1. Apoyar la lucha contra la violencia de género, sensibilizar a la plantilla y articular mecanismos que aseguren la protección de las víctimas y el apoyo para continuar su actividad laboral
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Se debe desarrollar una Guía de Práctica para la gestión de la Violencia de Género en la compañía a modo de manual. En esta guía, los conceptos se desarrollarán de forma más detallada y se expondrán las actitudes y medidas preventivas a seguir por la empresa y por el personal de la misma, a fin de conseguir una empresa más consciente con la problemática actual y sobretodo, PREPARADA ante una situación de posible violencia de género. La Guía se deberá distribuir a todo el personal de la empresa y tendrá carácter divulgativo e informativo.
PERSONAS DESTINATARIAS	Comisión de Igualdad /personas con competencias en la gestión de personas/ Responsable de Administración y Personal
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 1- semestre 2
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Los que sean necesarios para ejecutar la acción
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Registro Guía Práctica para la Gestión de situaciones de Violencia de Género. % de las personas con responsabilidad en la gestión de personas han recibido formación en violencia de género y acoso sexual y acoso por razón de sexo. % de personas con responsabilidad que reciben la Guía. Nº de casos atendidos y soluciones dadas.
FECHA DE EJECUCIÓN	

TIRMA, S.A.

FICHA MEDIDA Nº38	
ÁREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	12.1.
MEDIDA	ELABORAR UNA GUÍA DE USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y POSTERIORMENTE DIFUNDIRLA
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: Garantizar que la imagen, lenguaje y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. Específico(s): 1. Facilitar herramientas para la detección del lenguaje sexista. 2. Sensibilizar sobre la importancia de un lenguaje inclusivo.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Elaborar una guía detallada de comunicación donde se sensibilice sobre usos erróneos del lenguaje, comunes en las interacciones habituales, y que se consideran sexistas. Romper con los estereotipos en las comunicaciones tanto internas como externas favoreciendo un uso del lenguaje inclusivo. Difundir la guía a las personas con responsabilidades o participación en materia de comunicación
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla; personas con responsabilidades o participación en materia de comunicación
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 2- semestre 2
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo: el necesario para la creación de la guía no de comunicación no sexista. Coste si se externaliza
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Realización y comunicación de la guía de comunicación no sexista
FECHA DE EJECUCIÓN	
   	

TIRMA, S.A.

FICHA MEDIDA Nº39	
ÁREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	12.2.
MEDIDA	DEFINIR LOS DOCUMENTOS Y FORMULARIOS INTERNOS Y EXTERNOS A REVISAR EN MATERIA DE LENGUAJE INCLUSIVO Y PERSPECTIVA DE GÉNERO
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. Específico(s): 1. Formalizar el uso de un lenguaje no sexista de forma transversal en todas las acciones organizadas por la empresa y que deban ser comunicadas.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Definir los documentos y formularios a revisar tanto internos como en comunicaciones externas para integrar el lenguaje inclusivo y la perspectiva de género y actualizar la comunicación que sea necesaria tras esa revisión
PERSONAS DESTINATARIAS	Cualquier persona que, tanto interna como externamente, consulte algún documento de la empresa.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 3- semestre 1
RESPONSABLE	Agente de igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo para crear el listado de documentos y formularios internos y externos a revisar
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	
FECHA DE EJECUCIÓN	Listado de documentos y formularios internos y externos a revisar
	
TIRMA, S.A.	

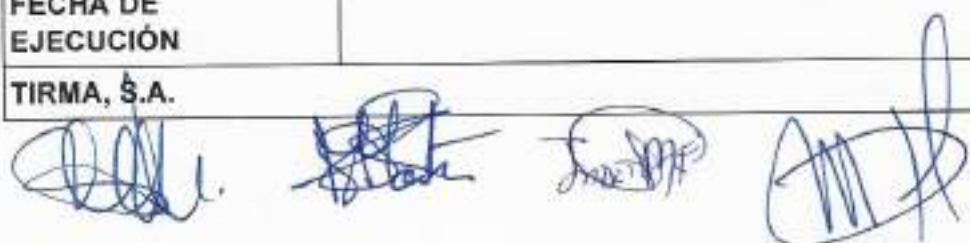
FICHA MEDIDA N°40	
ÁREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	12.3.
MEDIDA	REVISAR Y CORREGIR LA DOCUMENTACIÓN, TANTO INTERNA COMO EXTERNA Y TANTO ONLINE COMO OFFLINE, EN BASE A LA GUÍA DE USO NO SEXISTA PARA COMPROBAR QUE LAS FUENTES INTERNAS Y EXTERNAS DE COMUNICACIÓN HACEN UN USO DEL LENGUAJE E IMÁGENES NO SEXISTA
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: Garantizar que la imagen y comunicación de la empresa son inclusivas y no sexistas. Específico(s): 1. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilización a todo el personal en igualdad de oportunidades creando nuevos canales de comunicación y participación para la plantilla.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Revisar (y corregir) la documentación, tanto interna como externa y tanto online como offline, en base a la guía de uso no sexista para comprobar que las fuentes internas y externas de comunicación hacen un uso del lenguaje e imágenes no sexista.
PERSONAS DESTINATARIAS	Cualquier persona que, tanto interna como externamente, consulte algún documento de la empresa.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 3 - semestre 2
RESPONSABLE	Agente de igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo para la revisión de la documentación interna/externa, online y offline
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Documentación revisada e informe de resultados (se recomienda usar el listado creado en la medida 12.2.)
FECHA DE EJECUCIÓN	






TIRMA, S.A.

FICHA MEDIDA N°41	
ÁREA DE ACTUACIÓN	CULTURA ORGANIZATIVA, COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y SEGUIMIENTO
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	13.1
MEDIDA	INFORMAR A LA PLANTILLA DE LA PERSONA DESIGNADA COMO AGENTE DE IGUALDAD
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: Incorporar los valores de igualdad y equidad en la empresa Específico(s): 1. Garantizar la Incorporación y continuidad de los valores de Igualdad y equidad en la empresa. 2. Enviar una nota informativa de difusión la persona que velará por el cumplimiento de los objetivos definidos.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Tras la firma del I Plan de Igualdad, se comunicará mediante correo-e o publicación en tabloneros, la designación de la persona AGENTE DE IGUALDAD.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 1- semestre 1
RESPONSABLE	Agente de igualdad- elaboración, firma y difusión del comunicado
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo de elaboración, firma y difusión del comunicado
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Email enviado a la plantilla que tiene correo-e corporativo Comunicado difundido a través de tabloneros informativos
FECHA DE EJECUCIÓN	
TIRMA, S.A.	



FICHA MEDIDA N°42	
ÁREA DE ACTUACIÓN	CULTURA ORGANIZATIVA, COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y SEGUIMIENTO
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	13.2
MEDIDA	COMUNICAR A TRAVÉS DE NOTA INFORMATIVA LA FINALIZACIÓN DEL P.I. Y SU IMPLANTACIÓN
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: Incorporar los valores de igualdad y equidad en la empresa
	Específico(s): Comunicar a través de nota informativa la finalización del P.I. y su implantación.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Tras la firma del I Plan de Igualdad, se comunicará, mediante correo-e o publicación en tableros, tanto a la plantilla como a sus proveedores la finalización e implantación del mismo en la empresa.
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 1- semestre 1
RESPONSABLE	Agente de igualdad- elaboración del comunicado y difusión del comunicado
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo de elaboración, firma y difusión del comunicado
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Email enviado a la plantilla que tiene correo-e corporativo; Comunicación realizada a través de la plataforma para la comunicación y/o tableros informativos
FECHA DE EJECUCIÓN	
TIRMA, S.A.	



FICHA MEDIDA N°43	
ÁREA DE ACTUACIÓN	CULTURA ORGANIZATIVA, COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y SEGUIMIENTO
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	13.3
MEDIDA	DEFINIR Y COMUNICAR LO QUE SIGNIFICA LA IGUALDAD Y EQUIDAD EN LA EMPRESA
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: Incorporar los valores de igualdad y equidad en la empresa
	Específico(s): 1. Garantizar la Incorporación y continuidad de los valores de Igualdad y equidad en la empresa. 2. Definir y comunicar que significa la igualdad y la equidad en la empresa
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Tras la firma del I Plan de Igualdad, se comunicará, mediante correo-e o publicación en tableros, la visión de la igualdad y equidad en la empresa
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 1- semestre 1
RESPONSABLE	Agente de igualdad- elaboración del comunicado y difusión del comunicado
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo de elaboración, firma y difusión del comunicado
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Email enviado a la plantilla que tiene correo-e corporativo; Comunicación realizada a través de la plataforma para la comunicación y/o tableros informativos
FECHA DE EJECUCIÓN	
TIRMA, S.A.	



FICHA MEDIDA N°44	
ÁREA DE ACTUACIÓN	CULTURA ORGANIZATIVA, COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y SEGUIMIENTO
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	13.4.
MEDIDA	ESTABLECER UNA CALENDARIZACIÓN DE TODAS LAS ACCIONES Y REALIZAR UNA MEMORIA ANUAL DE SEGUIMIENTO DEL PLAN
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: Incorporar los valores de igualdad y equidad en la empresa
	Específico(s): 1. Garantizar el compromiso de la dirección y la comisión de igualdad con el Plan de Igualdad.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	La dirección recibirá anualmente una memoria anual de seguimiento y evaluación del plan de igualdad que comentará, si fuera necesario, con la comisión de igualdad. Se evaluará el cumplimiento de la calendarización de las acciones.
PERSONAS DESTINATARIAS	La dirección y comisión de igualdad
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Todos los años del Plan de Igualdad
RESPONSABLE	Agente de igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo: el necesario para preparar la memoria del plan.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Realización y desarrollo de la memoria anual según los indicadores establecidos en el plan; Informe de evaluación (si procede)
FECHA DE EJECUCIÓN	
TIRMA, S.A.	



FICHA DE MEDIDA N°45	
ÁREA DE ACTUACIÓN	CULTURA ORGANIZATIVA, COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y SEGUIMIENTO
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	13.5
MEDIDA	COMUNICAR A LA PLANTILLA QUIENES INTEGRAN LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: Incorporar los valores de igualdad y equidad en la empresa
	Específico(s): 1. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilización a todo el personal en igualdad de oportunidades aprovechando los canales existentes en la compañía.
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Comunicar a las personas trabajadoras quienes son las personas integrantes de la Comisión de seguimiento del PI
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 1- semestre 1
RESPONSABLE	Agente de igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo para preparar la comunicación y difusión
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Nº de personas informadas; Comunicación realizada a través de la plataforma para la comunicación y/o tableros informativos
FECHA DE EJECUCIÓN	

TIRMA, S.A.

FICHA MEDIDA N°46	
ÁREA DE ACTUACIÓN	COLECTIVO LGBTIQ+
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	14.1
MEDIDA	DETECTAR CASOS DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O IDENTIDAD DE GÉNERO
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Garantizar el respeto por el colectivo LGTBIQ+
	Específico(s): 1. Detectar casos de discriminación por razón de la orientación sexual y/o identidad de género y activar los mecanismos vigentes para la gestión de denuncias
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Prevenir, detectar y actuar en aquellas situaciones que conlleven cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual y/o identidad de género, siguiendo lo establecido en el Protocolo para la atención del acoso o violencia contra las personas LGBTI de TIRMA S.A.
PERSONAS DESTINATARIAS	Personal de la empresa del colectivo LGTBIQ+
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Todos los años del Plan de Igualdad
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo para la realización de informe en el caso de que se detectaran casos
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Informe según lo establecido en el protocolo para la atención del acoso o violencia contra las personas LGBTI de TIRMA S.A.; N° de casos de discriminación del colectivo LGTBIQ+ detectados
FECHA DE EJECUCIÓN	
TIRMA, S.A.	



FICHA MEDIDA Nº47	
ÁREA DE ACTUACIÓN	COLECTIVO LGBTIQ+
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	14.2
MEDIDA	FORMAR Y SENSIBILIZAR A GERENCIA, MANDOS INTERMEDIOS Y COMISIÓN DE SEGUIMIENTO EN MATERIA DE DIVERSIDAD AFECTIVO-SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO PARA PREVENIR, DETECTAR Y ACTUAR EN AQUELLAS SITUACIONES QUE CONLLEVEN CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O IDENTIDAD DE GÉNERO.
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Garantizar el respeto por el colectivo LGTBIQ+ Específico(s): 1. Sensibilizar sobre la diversidad sexual, garantizando la formación según la normativa actual
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Realizar una formación de sensibilización a las personas que gestionan personas y a la comisión que vela por el cumplimiento de las acciones del plan con el objetivo de prevenir, detectar y actuar en aquellas situaciones que conlleven cualquier tipo de discriminación por razón de orientación sexual y/o identidad de género.
PERSONAS DESTINATARIAS	Gerencia, mandos intermedios y comisión de seguimiento
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 1 - semestre 1
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo para la realización de la formación y coste si se realiza a través de una empresa /asociación externa
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Realización de la acción de sensibilización y verificación de contenidos actualizados según la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
FECHA DE EJECUCIÓN	






TIRMA, S.A.

FICHA MEDIDA N°48	
ÁREA DE ACTUACIÓN	COLECTIVO LGBTIQ+
CÓDIGO DE LA ACCIÓN	14.3
MEDIDA	CREAR UNA GUÍA DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE EL COLECTIVO LGBTIQ+ Y DIFUNDIRLA A LA PLANTILLA
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	General: 1. Garantizar el respeto por el colectivo LGTBIQ+
	Específico(s): 1. Sensibilizar sobre la diversidad sexual, garantizando la formación según la normativa actual
DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LA MEDIDA	Crear una guía de sensibilización sobre materia LGBTIQ+ dirigida a las personas encargadas de gestión de personal
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Año 1 - semestre 1
RESPONSABLE	Agente de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Tiempo para la realización de informe en el caso de que se detectaran casos
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Guía de sensibilización sobre el colectivo LGBTIQ+, que incluya información sobre el empleo y actualizada según lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI; Comunicación realizada a través de la plataforma para la comunicación y/o tableros informativos
FECHA DE EJECUCIÓN	
TIRMA, S.A.	

1.g) Identificación de medios y recursos tanto materiales como humanos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos

Para la **implantación de las medidas de acción positiva** acordadas en el Plan de Igualdad, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Tiempo de las personas trabajadoras designadas como responsables de las acciones, para la preparación, implantación y revisión de las medidas.
- Tiempo de las personas trabajadoras destinatarias de la formación prevista en el plan.
- Económicos si las medidas requiriesen de un presupuesto para poder llevarse a cabo.
- Lugar adecuado para celebrar las formaciones previstas en el plan.

Para el **cumplimiento del seguimiento y evaluación**, la empresa se compromete a facilitar a la comisión encargada los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso su desarrollo.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.
- Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de reunión, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras.



1.b) Calendario de actuaciones, implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan

MEDIDA	DESCRIPCIÓN	PRIMER SEMESTRE		SEGUNDO SEMESTRE		TERCER SEMESTRE		CUARTO SEMESTRE		OTROS
		SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	
1. Realización de actividades de sensibilización	1.1. Realización de actividades de sensibilización en los centros educativos de la zona.									
	1.2. Realización de actividades de sensibilización en los centros de trabajo de la zona.									
	1.3. Realización de actividades de sensibilización en los centros de ocio y tiempo libre de la zona.									
	1.4. Realización de actividades de sensibilización en los centros de salud de la zona.									
	1.5. Realización de actividades de sensibilización en los centros de cultura de la zona.									
	1.6. Realización de actividades de sensibilización en los centros de deporte de la zona.									
2. Actuaciones de sensibilización	2.1. Actuaciones de sensibilización en los centros educativos de la zona.									
	2.2. Actuaciones de sensibilización en los centros de trabajo de la zona.									
	2.3. Actuaciones de sensibilización en los centros de ocio y tiempo libre de la zona.									
3. Actuaciones de sensibilización	3.1. Actuaciones de sensibilización en los centros educativos de la zona.									
	3.2. Actuaciones de sensibilización en los centros de trabajo de la zona.									
	3.3. Actuaciones de sensibilización en los centros de ocio y tiempo libre de la zona.									
4. Actuaciones de sensibilización	4.1. Actuaciones de sensibilización en los centros educativos de la zona.									
	4.2. Actuaciones de sensibilización en los centros de trabajo de la zona.									
	4.3. Actuaciones de sensibilización en los centros de ocio y tiempo libre de la zona.									
5. Actuaciones de sensibilización	5.1. Actuaciones de sensibilización en los centros educativos de la zona.									
	5.2. Actuaciones de sensibilización en los centros de trabajo de la zona.									
	5.3. Actuaciones de sensibilización en los centros de ocio y tiempo libre de la zona.									
6. Actuaciones de sensibilización	6.1. Actuaciones de sensibilización en los centros educativos de la zona.									
	6.2. Actuaciones de sensibilización en los centros de trabajo de la zona.									
	6.3. Actuaciones de sensibilización en los centros de ocio y tiempo libre de la zona.									
7. Actuaciones de sensibilización	7.1. Actuaciones de sensibilización en los centros educativos de la zona.									
	7.2. Actuaciones de sensibilización en los centros de trabajo de la zona.									
	7.3. Actuaciones de sensibilización en los centros de ocio y tiempo libre de la zona.									



prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Un Plan de Igualdad es un proyecto dinámico que requiere su constante revisión y actualización para lo que sin duda se hace preciso ordenar las fórmulas y procedimientos de seguimiento y evaluación para poderlo mantener y mejorar en los aspectos que sean precisos.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la **Comisión de Seguimiento del Plan, en adelante Comisión de Seguimiento**, que será la encargada de velar por que se cumplan los objetivos del Plan, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

Dicha Comisión de Seguimiento será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan. **El modelo oficial de ficha de seguimiento se encuentra en los anexos del plan.**

La finalidad última del sistema del sistema de seguimiento es verificar el cumplimiento de las medidas previstas y la consecución de los objetivos marcados. Asimismo, el seguimiento del plan ayuda a detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

Será la comisión de seguimiento, coordinada por la persona agente de igualdad la responsable de realizar también la fase de evaluación. **Se harán evaluaciones anuales durante la duración del plan.** Con los últimos resultados, se empezará a negociar el siguiente plan mínimo 6 meses antes de que expire. **El modelo oficial de informe se encuentra en los anexos del plan.**

Para la realización de los informes de evaluación se realizarán las siguientes acciones:

- Incorporar los datos y análisis obtenidos de las diversas fuentes empleadas (fichas de seguimientos, informes de seguimientos, cuestionarios de evaluación cumplimentados por las comisiones y/o personas participantes en el proceso). Los modelos oficiales se encuentran en los anexos de este plan.
- Aunar información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la empresa en términos de igualdad.

En el último informe de evaluación, previo a la negociación del nuevo plan de igualdad, se enviarán cuestionarios tanto a la comisión de seguimiento, a la dirección y a la plantilla donde se harán preguntas destinadas a conocer el impacto real de las acciones previstas en el plan. El modelo oficial de cuestionarios se encuentra en los anexos del plan.

Estos informes serán redactados por la persona agente de igualdad y presentado a la comisión para su revisión. Estos informes servirán de base para la realización del nuevo diagnóstico en la actualización del plan de igualdad. El modelo oficial de informe se encuentra en los anexos del plan.

Seis meses antes de la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, partiendo de los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

Según el artículo 9 del RD901/2020 de 13 de octubre, sin perjuicio de los plazos que se han contemplado, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

1.j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario de seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de TIRMA, S.A., queda señalada en la reunión de aprobación del plan, decidiendo que esté formada por las mismas personas que formaron la comisión negociadora del plan cuyos nombres aparecen en la firma del presente documento. Asimismo, la persona sustituta por parte de la empresa, para la comisión de seguimiento, será la misma que se eligió para la comisión negociadora.

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán pedir la **sustitución** por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento, que serán las personas encargadas de sustituir a esa persona, ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda. En cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna



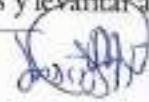
Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes **funciones**:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Ser informada en las reuniones semestrales del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Ser informada en las reuniones semestrales de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Estudiar y analizar la evaluación de la situación de la mujer en la empresa y de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

El procedimiento de seguimiento acordado es el siguiente:

- La periodicidad de las actuaciones relativas al seguimiento de las medidas será **semestral** y así quedará recogido en el cronograma de actuaciones previsto.
- Los indicadores de medición e instrumentos de recogida de información estarán contemplados en cada una de las fichas de medidas.
- La persona responsable de cada medida se encargará de la recopilación de información y la ejecución de la medida. El /la agente de igualdad se encargará de la sistematización de la información y archivo de toda la documentación relativa a la implantación y seguimiento del plan. El/la agente de igualdad recibirá de la persona responsable de la medida el modelo cumplimentado de ficha de seguimiento.
- En el caso de existir discrepancias durante el tiempo de vigencia del plan, se ha creado un procedimiento específico que aparece recogido en el siguiente apartado.
- Tras cada reunión de seguimiento se levantará un acta con el resumen de las medidas analizadas, los acuerdos totales o parciales adoptados y los puntos sin acuerdos para retomar en la siguiente reunión. Se anexarán las fichas de seguimiento de las medidas. Estas actas de seguimiento servirán de base para la evaluación del plan y que serán recogidas en el informe final del plan al término del mismo.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad, quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados



por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Las reuniones ordinarias serán presenciales, aunque si las circunstancias lo requieren podrán ser on-line, siempre que sea acordado. Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes por el mismo procedimiento de antelación antes descrito.

Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.
- Y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con **confidencialidad** la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que no esté recogida en el acta.

1.k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación

El presente plan de igualdad es susceptible de modificarse en cualquiera de sus aspectos, ya sea por imperativo de la normativa aplicable o a iniciativa de la comisión de seguimiento del plan como consecuencia de las evaluaciones y revisiones que esa comisión debe llevar a cabo de conformidad con lo dispuesto en este plan.

Para la modificación del plan se seguirán los mismos trámites que para su aprobación, o los que en cada momento determinen las normas correspondientes.

Las personas integrantes de la comisión podrán someter las discrepancias que surjan en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad al procedimiento de mediación, conciliación o arbitraje que, en su caso, se aplique en el ámbito de la empresa o determinen por acuerdo unánime los integrantes de la comisión

2.ANEXOS

Modelo de ficha de seguimiento del Plan de igualdad.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida			
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
Trasladar todos los indicadores incluidos en las fichas de medidas			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		☐
	Falta de recursos materiales		☐
	Falta de tiempo		☐
	Falta de participación		☐
	Descoordinación con otros departamentos		☐
	Desconocimiento del desarrollo		☐
Otros motivos (especificar)		☐	
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

Anexo. Modelo de cuestionario para el seguimiento

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?



INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE TIRMA S.A.

1. Datos generales

Órgano/Persona que lo realiza

Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.

Soluciones adoptadas en su caso.

Corrección de desigualdades.

Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario

[Handwritten signatures]

Anexo. Modelo de cuestionario de evaluación para la comisión de seguimiento

DATOS

Sexo/género:	Mujer	Hombre
¿Formas parte de la RLT?	Sí	No

¿Qué grado de cumplimiento general de los objetivos de la igualdad se ha conseguido?
0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%

¿El cumplimiento de los objetivos y las acciones propuestas han obtenido los resultados esperados hacia la mejora de la igualdad en la empresa?

¿Se han percibido cambios de actitudes en relación a la igualdad entre las personas de la empresa y su cultura?

¿Qué dificultades se han encontrado en relación al proceso de implementación del Plan de igualdad?

En el caso de que haya habido dificultades: ¿Cómo han sido subsanadas esas dificultades?

¿Se han percibido resistencias en la aplicación del Plan? Señalar cuáles:

¿Se han incorporado nuevas acciones que inicialmente no estaban previstas en el Plan? Señalar cuáles:

¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser modificados? Señalar cuáles y qué modificación se ha efectuado

¿Algunas de las acciones u objetivos previstos han tenido que ser desestimados y anulados? Señalar cuáles:

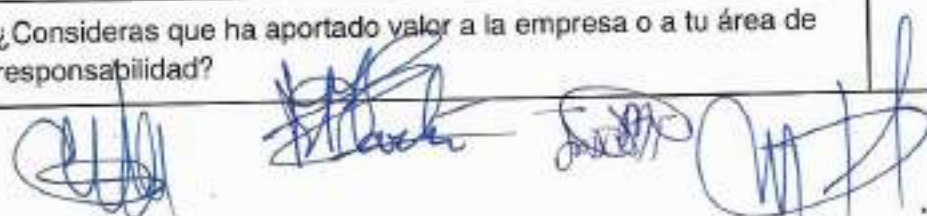


¿Ha habido participación y apoyo del personal hacia el Plan de igualdad? Del 1 al 10 ¿Ha habido participación y apoyo de la dirección hacia el Plan? Del 1 al 10
¿Los recursos económicos asignados han sido suficientes?
¿El tiempo de cumplimiento de objetivos se ha respetado?
¿La Comisión se ha comprometido adecuadamente con el cumplimiento de los objetivos del Plan?
Señalar las barreras que se han encontrado el Plan y propuesta de mejora

ANEXO. MODELO DE CUESTIONARIO PARA LA DIRECCIÓN

Puesto/Cargo:			
Antigüedad:	Menos de 2 años	Entre 2 y 5 años	Más de 5 años
Sexo:	Mujer	Hombre	
Edad:	Menos de 45 años	Más de 45 años	

	SÍ	NO
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado?		
¿Crees que el Plan de Igualdad ha ayudado a cambiar la cultura de la empresa?		
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?		
¿Crees que las decisiones que se toman en la empresa son analizadas para conocer el impacto de género que producen?		
El Plan de Igualdad ¿ha influido de alguna manera en las decisiones empresariales? Positivamente: Indicar cuáles Negativamente: Indicar cuáles		
¿Ha habido dificultades en el proceso que han hecho que algunas acciones no se pudieran implementar en tu área de responsabilidad? ¿Cuáles?		
¿Consideras que ha aportado valor a la empresa o a tu área de responsabilidad?		



¿Ha cambiado la estructura de la dirección en relación al número de mujeres y hombres?		
¿El Plan de Igualdad se ha visibilizado externamente como un valor (entre la clientela, las empresas proveedoras)?		
¿Crees que ha servido para:		
- ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos...)?		
- mejorar las políticas de conciliación en la empresa?		
- mejorar las políticas de corresponsabilidad en la empresa?		
- aumentar la presencia y participación de mujeres en la toma de decisiones?		
- cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?		
- tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?		
- equilibrar la plantilla en relación con el número de mujeres y hombres?		
- extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?		
- que mujeres y hombres tengan efectivamente las mismas oportunidades?		
- otras? Indicar cuáles		
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del plan de igualdad?		
¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del plan de igualdad?		
¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?		
¿Qué acciones consideras que se necesitarían mejorar?		



ANEXO. MODELO DE CUESTIONARIO PARA LA PLANTILLA

En TIRMA, S.A. estamos en proceso de evaluación de nuestro Plan de Igualdad. A continuación, en este cuestionario de carácter ANÓNIMO y estrictamente CONFIDENCIAL, encontrarás una serie de preguntas diseñadas para conocer tu percepción acerca de diferentes aspectos relacionados con la implantación del Plan de Igualdad. Por tratarse de un cuestionario de opiniones, recordamos que no existen respuestas correctas o incorrectas y lo que realmente nos interesa es tu espontaneidad y sinceridad.

Gracias de antemano por tu colaboración.

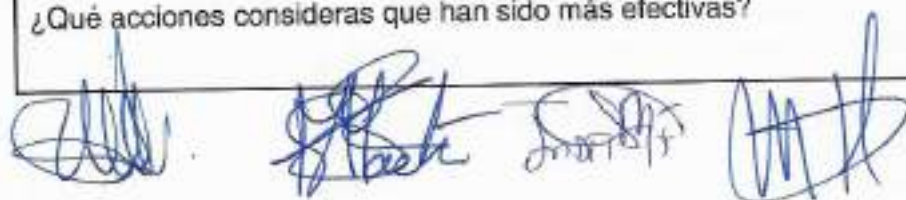
DATOS

Sexo/género:	Mujer	Hombre
Edad	Menos de 45 años	Más de 45 años
Responsabilidades de cuidados	Sí Cuáles:	No
Hijas/os	Sí	No
Otras personas dependientes	Sí	No

Grupo profesional			
Puesto	Mando intermedio	Técnica/o	Administración u otros
Antigüedad	Menos de 2 años	Entre 2 y 5 años	Más de 5 años
¿Tienes personal a cargo?	Sí		No
¿Formas parte de la RLT?	Sí		No

	SÍ	NO
¿Consideras que ha mejorado la situación de igualdad de la empresa con el Plan de Igualdad implementado?		
¿Crees que ha servido para:		
- ajustar condiciones laborales de las mujeres (salarios, contratos...)?		
- mejorar las políticas de conciliación en la empresa?		
- mejorar las políticas de corresponsabilidad en la empresa?		
- aumentar la presencia y participación de mujeres en la toma de decisiones?		
- cambiar la mentalidad de uso del tiempo y presencia en el trabajo?		
- tomar conciencia de las barreras, discriminaciones y estereotipos de género?		
- equilibrar la plantilla en relación con el número de mujeres y hombres?		
- extender el uso del lenguaje y comunicación no sexista?		
- que mujeres y hombres tengan efectivamente las mismas oportunidades?		
- otras?		
¿Las acciones que se han desarrollado han servido para sensibilizarte y tener más presente las situaciones de desigualdad de género?		
¿Consideras que has sido suficientemente informado/a sobre el proceso?		
Si tuvieras alguna duda o consulta sobre temas de igualdad ¿sabrías dónde dirigirte para resolverla?		
¿Has recibido formación sobre igualdad?		
¿Crees que se ha implicado a toda la empresa en el plan de igualdad?		

¿Consideras que se han alcanzado los objetivos del plan de igualdad propuestos inicialmente?		
Tu valoración global: del 1 al 10 en cuanto a satisfacción con el Plan de Igualdad		
¿Qué destacarías como más positivo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?		
¿Qué destacarías como más negativo del proceso de implantación del Plan de Igualdad?		
¿Qué acciones consideras que han sido más efectivas?		



ANEXO MODELO DE INFORME DE EVALUACIÓN

EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL DE TIRMA, S.A.

1. Datos generales

Razón social.

Fecha del informe.

Periodo de análisis.

Órgano/Persona que lo realiza.

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.



- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas.

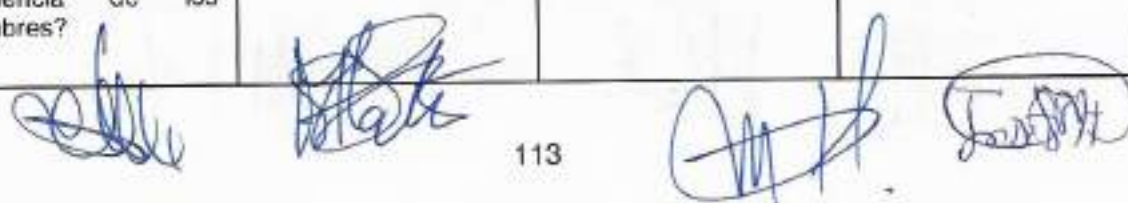
3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones			
Grado de implicación de la plantilla en el proceso			
El presupuesto previsto ha sido (adecuación)			
El cumplimiento del calendario previsto ha sido			

Adecuación de los recursos asignados.
 Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
 Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			



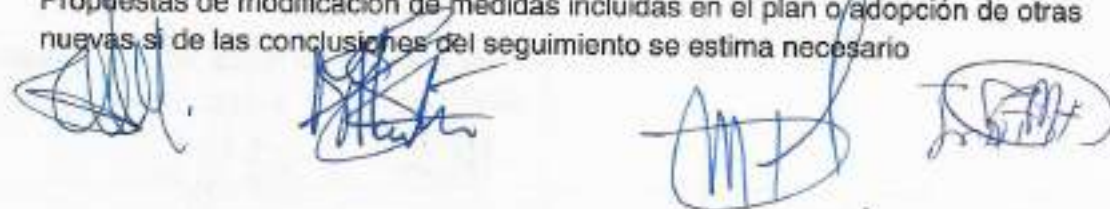
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.

5. Conclusiones y propuestas

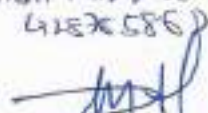
Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.

Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario



TIRMA S.A. DECLARA QUE TODOS LOS DATOS APORTADOS QUE HAN SIDO ANALIZADOS SE CORRESPONDEN CON LA IMAGEN REAL DE LA ORGANIZACIÓN Y ASÍ LO ATESTIGUA LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD,

EN LAS PALMAS DE GRAN CANARIA A 31 DE JULIO DE 2024.

POR PARTE DE LA RLT	Manuel Santana Martín Pablo Hernández Sosa Manuel Santana Martín Pablo César Hernández Sosa 43754466 R 44755449 C 
POR PARTE DE LA EMPRESA	Javier Martínez Hernández Judith Miravet Falcón Judith Miravet Falcón 41576585 J  JAVIER MARTÍNEZ HERNÁNDEZ 42999237 J.