



I Plan Igualdad
Energía y Transporte
Levante, 2022 S.L.U.
Periodo 2022/2025

Octubre 2022

Introducción.

Compromiso de la Dirección General.

Resumen diagnóstico de género.

Objetivos del plan.

Entrada en Vigor y vigencia.

Ámbito de aplicación.

Responsable de implantación del plan.

Comisión de igualdad

Áreas de actuación.

Seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

1.- Introducción

El 22 de marzo de 2007 se aprobó la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 de la Constitución Española, en el que se proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de género, así como, en su artículo 9.2 en el que establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

El ordenamiento jurídico español, trata de promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, dentro del marco de la negociación colectiva y colaboración entre las partes de las relaciones laborales, para que de una manera libre y responsable establezcan su contenido.

De acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-Ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, Energía y Transporte Levante, 2022 S.L.U (en adelante “SET LEVANTE”), está obligada a realizar un plan de igualdad de oportunidades, ello junto a la sensibilidad por parte de la Gerencia de la compañía, así como, la debida diligencia en materia de gestión de la igualdad y no discriminación, se ha decidido realizar el I Plan de Igualdad de la empresa.

El presente Plan de Igualdad se realizará de acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007 y los principios de actuación de la compañía y su personal estarán basados en las definiciones clave de la ya cita ley orgánica para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, los cuales se indican a continuación:

SET **Principio de Igualdad.** Todas las personas empleadas de SET LEVANTE, son iguales y no podrán ser discriminadas por razones de género, edad, nacionalidad, orientación sexual, capacidades diferentes o cualquier otra razón constitutiva de discriminación.

SET **Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, artículo 3.** La igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas del embarazo, la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

SET **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, artículo 5.** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador o trabajadora por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos integrantes ejerzan una concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

- No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

SE7  ***Discriminación directa por razón de sexo, artículo 6.*** La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

SE7  ***Discriminación indirecta por razón de sexo, artículo 6.*** La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

- En cualquier caso, se considera discriminación toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

SE7  ***Acoso sexual, artículo 7.*** Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

SE7  ***Acoso por razón de sexo, artículo 7.*** Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. en todo caso discriminatorio en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo.

SE7  ***No discriminación por embarazo o maternidad, artículo 8.*** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

SE7  ***Indemnidad frente a represalias, artículo 9.*** Supone la prohibición (al considerarse discriminación por razón de sexo) de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

SE7  ***Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias, artículo 10.*** Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

SET **Acciones positivas, artículo 11.** Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos 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. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

SET **Tutela judicial efectiva, artículo 12.**

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente ha producido la discriminación.
2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés las Leyes reguladoras de estos procesos.
3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

SET **Prueba, artículo 13.**

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.
A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.
2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

SET **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva, artículo 43.** De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

SET **Los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, artículo 44.**

1. Los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

2.- Compromiso de la Dirección General

La Dirección de SET LEVANTE, siempre ha mostrado una alta sensibilidad y compromiso con la igualdad de oportunidades y la no discriminación, tratando de establecer un clima laboral exento de cualquier tipo de discriminación. Por ello, y con el objeto de seguir mejorando en su gestión igualitaria, se plantea implementar su primer Plan de Igualdad, el cual ha sido encargado al comité de igualdad, el cual, analizando los indicadores de género y medidas de conciliación existentes, elaborará el mencionado plan, con el fin de seguir realizando una gestión responsable y coherente de las personas empleadas.

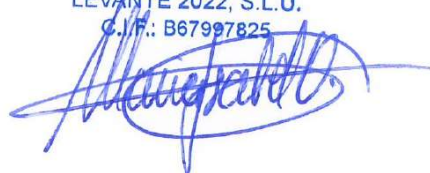
SET LEVANTE, declara su compromiso en el diseño e implantación de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente, por cualquier razón subjetiva, así como, impulsar, dentro de la medida de sus posibilidades, el fomento de medidas para conseguir una igualdad efectiva, de acuerdo con lo establecido en el Código Ético corporativo y política de gestión sostenible del talento.

Los principios enunciados en el apartado primero del presente documento serán llevados a la práctica mediante la puesta en marcha del presente Plan de Igualdad, así como, con la implantación de diferentes acciones que supongan una mejora de la situación presente, con el objeto de seguir avanzando hacia una igualdad efectiva dentro de la compañía y por extensión al conjunto de la sociedad.

Con el fin de llevar a cabo todos propósitos mencionados, se ha establecido una comisión de igualdad paritaria, con representación de las personas empleadas, así como, de la propia compañía, que participará en el proceso de implantación y evaluación del nuestro I Plan de Igualdad.

En Albuxech, a 1 de octubre de 2022.

ENERGIA Y TRANSPORTE
LEVANTE 2022, S.L.U.
C.I.F.: B67997825



Fdo: Isabel Ortega Fernández
Directora General
Energía y Transporte Levante, 2022 S.L.U.

3.- Objetivo del I Plan de Igualdad.

- SET** Favorecer una cultura corporativa basada en la aplicación efectiva del principio de igualdad y no discriminación, garantizando las mismas oportunidades de acceso al empleo, desarrollo profesional, retribución y condiciones de trabajo.
- SET** Formar a toda la plantilla en materia de igualdad, no discriminación.
- SET** Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- SET** Facilitar la conciliación de vida laboral, personal y familiar.
- SET** Promover mediante diferentes acciones de comunicación e información, la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.
- SET** Utilizar el diálogo social como herramienta para fomentar la igualdad y la implantación de acciones, en especial las relativas a la conciliación.
- SET** Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo en la comunicaciones internas y externas de la compañía.

4.- Resumen diagnóstico de género.

Durante el mes de septiembre de 2022 se ha realizado en SET LEVANTE, un diagnóstico de género, con la plantilla en el periodo correspondiente de 1 de junio de 2021 a 31 de julio del 2022. De acuerdo con el análisis del diagnóstico realizado se obtienen los siguientes resultados y conclusiones:

Características de la plantilla:

- La plantilla de SET LEVANTE analizada está compuesta por un total de 125 personas.
- La compañía esta masculinizada, lo cual entra dentro de la normalidad del sector de transporte por carretera, puesto que existe una gran mayoría de profesionales de la conducción masculinos. Por lo que las mujeres empleadas ocupan puestos de administración. Siendo en SET LEVANTE, 93.60% son hombres y un 6.40% son mujeres.
- El 59.201% de la plantilla se sitúa en un tramo de edad de más de 50 años, seguido con un 39.20% el tramo de 30 a 50 años. Las mujeres de la compañía se sitúan en los tres tramos de edad del estudio, una en el tramo inicial de menores de 30 años, otras tres en el tramo de 30 a 50 años y las cuatro restantes en el tramo de mayores de 50 años.
- Respecto a la antigüedad, la media de la plantilla es de 16 años y 5 meses, siendo la media de las mujeres es de 13 años y 3 meses y el de los hombres de 16 años y 9 mes.

Formación:

- De las 135 personas que han formado el equipo de SET LEVANTE, durante el ejercicio 2022, el 91.6% han sido formadas durante dicho periodo, el 91.12% de los hombres y el 100% de las mujeres.

Acceso al empleo, promoción y ascenso:

- En el ejercicio 2022 SET LEVANTE ha realizado 20 contrataciones, 19 hombres y 1 mujer.
- En el ejercicio 2022 en SET LEVANTE se han producido 6 finalizaciones de contratos, 1 baja voluntarias, 1 jubilación, 3 incapacidades y 1 despido, todos ellos han sido hombres.
- Durante el ejercicio 2022, se han producido 2 promociones o ascensos en la compañía, 1 hombre y 1 mujer.

Clasificación profesional:

- Solo dos personas tienen reducción de jornada laboral, una mujer y un hombre.
- El 100% de las mujeres tienen un contrato laboral indefinido, siendo en los hombres un 99.15%.
- El 100% de las mujeres se encuentran en puestos de administración.
- El 100% de los profesionales de la conducción son de género masculino.
- La Gerencia compuesta por una única persona, que es de género femenino.
- 100% de las mujeres están contratadas a tiempo completo.

Retribución:

- Para la confección de los salarios, se han anualizado a jornada completa, los salarios de las personas con jornadas reducidas.
- Salario medio de la compañía 39.861,36€, siendo el de los hombres de 40.721,95€ y 28.578,13€ el de las mujeres.
- El 4.72% de la plantilla se sitúa en una banda salarial inferior a 20.000€ brutos anuales, el 11,81% en una banda de 20.000 a 30.000€ y 83,46% en más de 30.000€
- La brecha salarial ha sido calculada a partir de las retribuciones medias por género de cada agrupación de categorías profesionales, ponderada por el número de personas empleadas en cada agrupación, y expresada como porcentaje sobre la remuneración media correspondiente de los hombres. La brecha actual de la compañía es de 14,65%. Dicha brecha está situada en dos únicas categorías profesionales Oficial de 1ª administrativo y Auxiliar administrativo, siendo en el resto neutras o negativas.

Corresponsabilidad:

- El 41.41% de la plantilla está casada, un 3.138% separada, 51.56% soltera y un 3.91% divorciada.
- No se han solicitado datos a la plantilla respecto a cargas familiares (por hijos/as, personas dependientes y similares), estudio que será realizado a lo largo de la implantación del presente plan de igualdad.

5.- Ámbito de aplicación y vigencia.

El presente plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de SET LEVANTE con independencia de su nivel jerárquico, así como, a todos los centros de trabajo de la compañía presentes o futuros.

6.- Entrada en Vigor y vigencia.

La Dirección de SET LEVANTE conjuntamente con la Comisión de Igualdad, acuerdan establecer una vigencia de 3 años, del presente plan de igualdad, el cuál entrará en vigor al siguiente día de la firma de las partes.

Una vez transcurrido el periodo de vigencia del presente plan, se procederá a realizar un nuevo diagnóstico de género, así como, una evaluación del mismo, para diseñar el siguiente plan de igualdad, modificándose los puntos que sean necesarios, eliminando los objetivos alcanzados y creando nuevos, de acuerdo con el análisis previo descrito y las necesidades del contexto empresarial y social que pudieran surgir.

El presente plan se mantendrá en vigor hasta que no sea aprobado el siguiente plan.

El presente Plan de igualdad de SET LEVANTE entrará en vigor el 1 de octubre de 2022 y tendrá vigencia hasta el 1 de octubre de 2025.

7.- Responsable de la implantación del plan de igualdad.

La Dirección de la Empresa mantendrá, o designará una persona Responsable de la Implantación del Plan de Igualdad. Esta persona será la responsable última de la implantación, seguimiento y evaluación de las acciones implantadas con motivo de la puesta en marcha del presente Plan de Igualdad.

Periódicamente deberá informar a la Dirección de la Empresa, y al comité de igualdad, del grado de avance en la implantación de las acciones previstas en el Plan de Igualdad.

La persona designada inicialmente será D. Marcos Gómez Alhambra, responsable de Organización, RSE y miembro del comité de igualdad, en representación de la compañía.

8.- Comité de igualdad.

Con objeto de realizar un seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad de SET LEVANTE se designa al comité de igualdad, órgano responsable de realizar el seguimiento y evaluación de la implantación efectiva del presente plan.

En el mencionado comité de igualdad, se encuentra representada la compañía y sus personas empleadas.

8.1 Composición.

El comité estará compuesto por cuatro personas, dos mujeres y dos hombres, así como, dos personas en representación de la compañía y otras dos en representación de las personas trabajadoras designadas por el comité de empresa de la compañía.

Por parte de la empresa, se designa a D. Marcos Gómez Alhambra, Responsable de Organización y RSE, así como, Dña. Adela Roca Serratosa, administrativa de la compañía. Por parte del personal, el comité de empresa designa a D. Juan Jose Peris Rull, Delegado de personal y miembro del comité de empresa y Dña. Cristina Nohales Escribano, Administrativa, la cual fue seleccionada por el comité y acepta el cargo voluntariamente, de acuerdo con el acta de composición del comité de Igualdad, la cual deberá ser actualizada, en el caso que se produzcan cambios en sus integrantes.

Cualquiera de las partes podrá solicitar la presencia de asesores/as, técnicos/as u otro personal a las sesiones ordinarias y extraordinarias del comité, previa información al Comité de Igualdad y aprobación por su parte.

8.2 Competencias.

A continuación, se indican las competencias designadas al comité de igualdad:

- SE7** Informar al personal de la empresa sobre el Plan de Igualdad y los objetivos perseguidos con el mismo.
- SE7** Consensuar el contenido del diagnóstico de la empresa, así como la valoración de los datos del mismo, pudiendo solicitar apoyo técnico en su caso.
- SE7** Programar el Plan de Igualdad que se va a aplicar en la empresa, examinando y debatiendo las propuestas que haga la representación empresarial y la representación de las/los trabajadoras/es, teniendo en cuenta los resultados de los indicadores trimestrales acordados, a modo de diagnóstico continuo.
- SE7** Impulsar la difusión del Plan de Igualdad, especialmente entre las personas destinatarias de este, y promover la implantación de las acciones proponiendo el tiempo, los medios y recursos necesarios.
- SE7** Realizar el seguimiento y control del Plan en todas las fases de este, así como, todas las acciones que la Comisión de Igualdad decida implantar.
- SE7** Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad y la implantación efectiva de las acciones en el contenidas, en concreto analizará:
 - Si los medios y recursos previstos son los adecuados para llevarlas a cabo.
 - Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
 - Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
 - Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.
 - Recoger información acerca de las acciones realizadas de forma que permita conocer los efectos del Plan en la empresa.
 - Controlar que las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
- SE7** Valorar periódicamente los efectos del Plan en la compañía, comparando la situación inicial del presente plan de igualdad (diagnóstico de género).
- SE7** Utilizar las evaluaciones periódicas del Plan para sensibilizar al personal y mantener el interés del mismo.

8.3 Funcionamiento.

8.3.1 Reuniones.

El comité se reunirá de forma ordinaria cuatrimestralmente. 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.

Para ello, anualmente en la última reunión cuatrimestral, se presentará por parte del/de la responsable de implantación, el calendario cuatrimestral previsto de reuniones para la próxima anualidad. En la reunión de aprobación de este plan, deberá designarse el correspondiente responsable de implantación.

También podrán convocarse reuniones extraordinarias cuando una de las partes lo solicite, mediante un medio fehaciente.

8.3.2 Acuerdos.

Los acuerdos del comité de igualdad requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.

8.3.3 Actas.

El/la responsable de la implantación del Plan de Igualdad, o la persona designada en su defecto, levantará acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta será leída y aprobada en cada reunión, así como posteriormente publicitada mediante los medios que se acuerden oportunos desde el seno del comité, para el conocimiento de todos los trabajadores y trabajadoras, con el nivel de detalle que el comité estime oportuno.

9.- Áreas de actuación

9.1 Acceso al empleo.

Objetivo.

Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación de personal de SET LEVANTE en el que se utilicen exclusivamente los criterios de mérito, capacidad y ajuste al perfil establecido.

AE1 Ofertas de empleo asexuadas.

No realizar ofertas de empleo con lenguaje sexista, por lo que se deberá asexuar el nombre del puesto de trabajo y las funciones a realizar, así como, no utilizar imágenes, infografías o similares con estereotipos de género con carácter sexista.

AE2 Agencias privadas de empleo.

Las empresas de selección de personal, empresas de trabajo temporal, así como, cualquier otra organización con la que se colabore en materia de procesos de selección externos como agentes e intermediación o similares, deberán tener una política activa y efectiva de selección de personal no discriminatoria, al menos similar a la establecida por SET LEVANTE.

Para ello, se les solicitará inicialmente, su código ético, política de Recursos Humanos, Plan de igualdad o documentos similares, en los que poder comprobar las medidas implementadas y eficacia de las mismas.

AE3 Documentos solicitud.

Mantener los documentos, impresos, accesos online corporativos y similares, cuyo objeto sea la solicitud de empleo, exentos de cualquier contenido sexista o discriminatorio, si existiesen.

Revisar todos los canales de interacción con potenciales candidaturas y revisar los documentos puestos a disposición para presentar candidaturas espontaneas, y adaptarlos, en su caso, a una comunicación no sexista e inclusiva.

AE4 Currículums asexuados.

En los procesos de selección se utilizarán para la criba curricular de candidaturas, currículums en los que no se identifique el género de la candidatura.

El departamento de recursos humanos cuando se inicie un proceso de selección, pasará los currículums de las candidaturas que se ajusten al perfil profesional establecido, omitiendo de los currículums foto, nombre, género, fecha nacimiento, dirección de correo electrónico, así como, cualquier otra referencia que pueda indicar el género o la edad de la candidatura, a la dirección general o dirección de operaciones, para seleccionar las candidaturas finalistas a entrevistar.

AE5 Formación personal entrevistas de selección.

Formar al personal de SET LEVANTE responsable de realizar entrevistas de selección de personal y elección de las candidaturas a incorporar a la organización, en materia de igualdad de oportunidades y eliminación de sesgos discriminatorios en los procesos de selección, promoción y ascenso.

Formar al personal del área de Recursos Humanos, Dirección general y Dirección de operaciones, para realizar entrevistas de selección de personal y tomar decisiones de incorporación, basadas en criterios objetivos exentos de criterios tales como género, raza, religión, etnia o cualquier otro aspecto constitutivo de discriminación.

AE6 Prioridad a los colectivos infrarrepresentados.

Dar prioridad en los procesos de selección de personal a colectivos infrarrepresentados, con el objeto de equilibrar la paridad en puestos de trabajo y/o departamento.

Utilizar el criterio de colectivo subrepresentado como criterio de desempate, en procesos de selección entre candidaturas finalistas iguales de cualificación, experiencia y capacitación, fomentando la contratación de candidaturas femeninas o masculinas que están infrarrepresentadas para dicho puesto de trabajo o departamento.

9.2 Conciliación.

Objetivo.

Dado el tamaño de la plantilla y actividad empresarial desarrollada, SET LEVANTE es una compañía que trata de establecer medidas de conciliación, dentro de sus posibilidades, que sean efectivas.

C1 Difusión catalogo medidas de conciliación.

Dar a conocer a las personas empleadas de la organización las medidas de conciliación de vida laboral, personal y familiar implementadas legalmente, mediante negociación colectiva o establecidas por la propia empresa, como mailing, exposición en tableros de anuncios y similares para incrementar su uso y disfrute.

C2 Estudio de Responsabilidades familiares.

Conocer las responsabilidades y cargas familiares de las personas empleadas de SET LEVANTE para diseñar e implementar medidas de conciliación más eficientes, realizando para ello, un estudio de dichas responsabilidades como menores a su cargo, personas dependientes y similares, así como, las características de dichas responsabilidades (edad, escolarización, grado de dependencia).

C3 Análisis de propuestas.

SET LEVANTE permanecerá atenta a nuevas necesidades en materia de conciliación que pudieran surgir entre sus personas empleadas, por ello, el comité de igualdad analizará todas las propuestas de conciliación que la plantilla proponga y posteriormente la pondrá a disposición de la Dirección General para su consideración y en su caso aprobación e implantación.

Las propuestas del personal deberán dirigirse al departamento de Recursos Humanos, la persona responsable de implementar el plan de igualdad o al propio comité de igualdad.

C4 Jornada de agosto.

Poner a disposición del personal de oficinas, la posibilidad de realizar jornada intensiva durante el mes de agosto.

C5 Formación en horario laboral.

Priorizar la realización de las acciones formativas de las personas empleadas, dentro de su horario laboral, así como, fomentar el uso de modalidades formativas que faciliten su asistencia y aprovechamiento, con la conciliación de vida social y familiar.

C6 Procedimientos sencillos.

Facilitar el acceso a las medidas de conciliación como permisos, excedencias y similares, mediante procedimientos eficientes y sencillos, con el objeto de no dificultar el uso y disfrute de las medidas de conciliación.

Revisar los procedimientos y documentos de solicitud de permisos, excedencias y similares, y tratar de simplificar los mismos, en su caso.

9.4 Retribución.

Mantener una política retributiva basada en la aplicación de conceptos retributivos establecidos en el convenio colectivo, el cual no contempla diferencias por razones de género.

R1 Brecha salarial.

Llevar a cabo el registro de brecha salarial recogido en el artículo 28 del 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, que recoja los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo, categorías y funciones.

R2 Sistema retribución.

Mantener el sistema de retribución empleado, que no contempla diferencias en función del sexo, retribuyendo igual a hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo o con la misma responsabilidad, dado que el mismo está basado en el convenio colectivo aplicable.

9.5 Promoción

Mantener los procesos de promoción y desarrollo profesional, basados en criterios de mérito, capacidad y adecuación al puesto de trabajo, valorando las candidaturas sobre la base de la idoneidad y garantizando que cada puesto de trabajo o cargo de responsabilidad es ocupado por la candidatura más adecuada, con ausencia de cualquier discriminación.

P1 Criterios objetivos.

Mantener los criterios objetivos de capacidad, rendimiento, desempeño y mérito, para los procesos de promoción, ascenso y desarrollo profesional, con el fin de garantizar las mismas posibilidades de promoción a todo el personal de la organización.

P2 Fomento colectivos infrarrepresentados.

En los procesos de promoción, además de los principios anteriormente citados, se tratará de favorecer los colectivos infrarrepresentados, ante la igualdad de mérito, capacitación, rendimiento y desempeño.

P3 Procesos objetivos.

Mantener un sistema de evaluación de desempeño y progreso, objetivo y exento de sesgos por razones de género, raza, procedencia, identidad sexual y cualquier otro criterio no objetivo.

9.6 Formación.

La capacitación y formación del personal, es clave para que el equipo de SET LEVANTE puedan mejorar sus capacidades, rendimiento y desempeño en sus labores, por ello, la formación debe ser accesible para todo el personal con independencia de su género.

F1 Acceso a la formación.

Garantizar el acceso en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres a la formación interna de SET LEVANTE que incrementa la empleabilidad y desarrollo del personal.

A la finalización de los planes formativos anuales, el departamento de Recursos Humanos facilitará al comité de igualdad las cifras de personal formado en el mismo, desagregado por género, categoría profesional, acciones formativas y número de horas de formación, para su análisis y propuesta de acciones, en su caso.

F2 Plan formativos anuales.

Diseñar los planes formativos anuales corporativos, que tengan en cuenta las necesidades de formación de todo el personal de la organización, en la medida de lo posible.

Mediante las sesiones de progreso y desarrollo, se recogerán las necesidades formativas del personal, para ser trasladadas, al departamento de Recursos Humanos y en la medida de lo posible, facilitar las mismas de acuerdo con la disponibilidad de recursos de SET LEVANTE y su idoneidad para su puesto de trabajo.

F3 Criterios objetivos.

Garantizar que las condiciones de acceso a los programas de formación no tengan ningún tipo de sesgo de género, raza, procedencia, identidad sexual o cualquier otro criterio no objetivo.

Definir itinerarios formativos para cada puesto de trabajo, en materia de seguridad y salud laboral, capacitación, medio ambiente y calidad, los cuales deberán ser cumplidos por la totalidad de la plantilla de acuerdo con las exigencias legislativas, normativas o internas.

F4 Formación en igualdad.

Incluir en los planes formativos anuales, cursos en materia de igualdad y aplicación del principio de no discriminación, para todas las categorías profesionales y/o niveles jerárquicos de la empresa.

Definir un plan formativo de igualdad para el presente plan, en el que todas las personas de la organización estén formadas en dicha materia, así como, realizar las acciones formativas necesarias, en dicha materia, para determinados colectivos o puestos de trabajo, para mejorar la eficiencia de la gestión de la igualdad en SET LEVANTE.

9.7 Comunicación y lenguaje no sexista.

CL1 Comunicación inclusiva.

Realizar una comunicación interna y externa inclusiva, revisando toda la comunicación on line y off line, para eliminar los posibles casos de lenguaje, imágenes o similares sexistas.

Normalizar el uso de lenguaje inclusivo, así como, revisar toda la comunicación corporativa para adaptarla a las nuevas directrices de lenguaje no sexista.

CL2 Formación.

Formar al personal en materia de comunicación no sexista e inclusiva, de manera progresiva.

Formar a todo el personal de SET LEVANTE para que todas las comunicaciones corporativas, sean realizadas con lenguaje inclusivo.

CL3 Catálogo.

Elaborar y dar a conocer un catálogo medidas de lenguaje inclusivo y no sexista.

Elaborar un catálogo de medidas en materia de lenguaje inclusivo y sexista, para que todo el personal de SET LEVANTE elimine sus hábitos de lenguaje y comunicación sexistas. Dicho catálogo deberá darse a conocer a la plantilla, mediante diferentes tipos de acciones como mailing, exposición en los tableros de anuncios y similares.

10.- Seguimiento y evaluación del plan de igualdad

Un plan de igualdad efectivo, precisa de un seguimiento periódico de la puesta en marcha de todas las acciones programadas. A través de dicho seguimiento, conoceremos los obstáculos que van surgiendo durante la implantación de cada acción concreta y los resultados obtenidos; permitiendo una mejora en ellos realizando los ajustes y correcciones necesarios para lograr una implantación satisfactoria de las acciones.

En la fase de evaluación podremos comprobar si los resultados obtenidos se adecuan a los objetivos que se establecieron en un primer momento, en función de los criterios de evaluación, para posteriormente, realizar propuestas de mejora en el caso de no alcanzarse los objetivos programados.

Por ello, el seguimiento y evaluación del cumplimiento de los objetivos y de la efectiva implantación de las acciones propuestas en este Plan de Igualdad resulta una actividad fundamental, ya que permite apreciar su adecuación y en caso necesario reformular los objetivos y acciones propuestas.

La Persona Responsable de la Implantación del Plan de Igualdad, en colaboración con el comité de igualdad, será la responsable de la planificación de las acciones de mejora y de realizar el seguimiento de su implantación. La evaluación de los resultados obtenidos, tras la aplicación de las diversas medidas, será competencia exclusiva del comité de igualdad. A continuación, describimos la sistemática que seguiremos para desarrollar esta actividad.

10.1 Seguimiento y documentación de las acciones.

Las acciones expuestas tienen un carácter genérico y orientativo. Cada una de las acciones contenidas en este Plan de Igualdad será definida al detalle y documentada por la Comisión de Igualdad en las actas de reunión del comité de Igualdad.

La persona responsable de la Implantación del Plan de Igualdad deberá custodiar las actas de seguimiento por Acción y compartir las mismas con todos los integrantes del comité, mediante un medio fehaciente.

En las reuniones del comité se realizará el seguimiento de cada medida propuesta, mediante los indicadores oportunos (cuantitativos, cualitativos o de ambos tipos) para verificar que se alcanzan los objetivos.

10.2 Evaluación de las acciones.

Una vez concluida cada acción, el comité de igualdad en función de los resultados de los indicadores definidos, realizará una valoración de los resultados obtenidos con la implantación de la acción, registrando los resultados en las actas de la reunión del comité.

10.3 Comunicación.

Con una periodicidad mínima anual, la persona Responsable de la Implantación en colaboración con el comité de igualdad, elaborarán un informe de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. En este informe se recogerá el avance en la implantación de las acciones implantadas, el grado de consecución de los objetivos propuestos, los resultados de indicadores, personas beneficiarias de determinadas acciones y en definitiva, toda aquella información relevante relacionada con la implantación del Plan de Igualdad.

Los contenidos de este informe deberán ponerse en conocimiento de la Dirección de la Empresa y del colectivo de la Plantilla, empleando los medios de comunicación más oportunos en cada caso.