

**Ceramics that feel close**

# I Plan de Igualdad de Oportunidades 2023 - 2027

**CRISTÁCER**



**CRISTACER®**

# I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES CRISTAL CERÁMICAS S.A

## 2023-2027

**Cristal Cerámicas S.A.**  
**Carretera Viver Puerto de Burriana km 55,5**  
**12200 Onda (Castellón)**

## Índice

1. INTRODUCCIÓN .....	5
1.1. Presentación de CRISTAL CERÁMICAS S.A. La igualdad en la empresa .....	5
1.1.1. Determinación de las partes que lo conciertan .....	6
1.1.2. Ámbito personal, territorial y temporal .....	7
1.1.3. Período de vigencia.....	7
1.1.4. Recursos humanos y materiales .....	8
1.2. Metodología .....	8
1.2.1. Constitución de la comisión negociadora .....	9
1.2.2. Elaboración del diagnóstico de situación.....	9
1.2.3. Informe de resultados de la auditoría retributiva .....	10
1.2.4. Plan de actuaciones del Plan de Igualdad .....	10
1.3. Marco normativo.....	11
2. Resumen y conclusiones del informe del diagnóstico del plan de igualdad.....	15
2.1. Proceso de selección y contratación .....	15
ANÁLISIS CUANTITATIVO .....	15
ANÁLISIS CUALITATIVO .....	15
RECOMENDACIONES .....	17
2.2. Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva .....	17
ANÁLISIS CUANTITATIVO .....	17
ANÁLISIS CUALITATIVO .....	21
RECOMENDACIONES .....	23
2.3. Formación.....	24
ANÁLISIS CUANTITATIVO .....	24
ANÁLISIS CUALITATIVO .....	24
RECOMENDACIONES .....	25
2.4. Promoción profesional.....	26
ANÁLISIS CUANTITATIVO .....	26
ANÁLISIS CUALITATIVO .....	26
RECOMENDACIONES .....	27
2.5. Condiciones de trabajo .....	27
ANÁLISIS CUANTITATIVO .....	27
ANÁLISIS CUALITATIVO .....	27
RECOMENDACIONES .....	28
2.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral .....	28
ANÁLISIS CUALITATIVO .....	29

RECOMENDACIONES.....	30
2.7. Infrarrepresentación femenina.....	30
ANÁLISIS CUANTITATIVO .....	30
ANÁLISIS CUALITATIVO .....	31
RECOMENDACIONES.....	31
2.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	31
RECOMENDACIONES.....	31
2.9. Comunicación y lenguaje no sexista .....	32
2.10. Salud laboral con perspectiva de género.....	32
2.11. Prevención de la Violencia de Género .....	32
3. Informe de resultados de la auditoría retributiva .....	33
3.1 Denominación social de la entidad .....	34
3.2 Fecha de inicio y fin de la auditoría.....	34
3.3 Alcance temporal de la auditoría.....	34
3.4 Diagnóstico retributivo .....	34
3.5. Plan de actuación .....	37
3.6 Descripción de medidas .....	38
3.7. Mecanismo de seguimiento y evaluación, y órgano responsable de seguimiento y evaluación .....	54
3.8 Vigencia de la auditoría.....	54
4. Objetivos del Plan de Igualdad .....	54
4.1 Objetivo general.....	55
4.2 Objetivos específicos .....	55
5. Resumen y conclusiones del informe del diagnóstico del plan de igualdad.....	60
6. Características del Plan de Igualdad .....	61
7. Áreas del Plan de Igualdad .....	61
7.1. ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN .....	62
7.2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS .....	68
7.3. ÁREA DE FORMACIÓN.....	89
7.4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL .....	91
7.5. CONDICIONES DE TRABAJO .....	95
7.6. ÁREA DE EJERCICIO RESPONSABLE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL .....	100
7.7. ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA .....	108
7.8. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	110
7.9. ÁREA DE SALUD LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO .....	111
7.10. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA .....	114

7.11. ÁREA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO .....	116
8. Seguimiento del plan de igualdad .....	120
8.1 Modelo de FIS.....	122
9. Evaluación del plan de igualdad .....	123
10. Procedimiento de modificación .....	123
11. Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad. ....	125

# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1. Presentación de CRISTAL CERÁMICAS S.A. La igualdad en la empresa.

**CRISTAL CERÁMICAS S.A.** (en adelante **Cristal Cerámicas S.A.**), empresa privada ubicada en Onda (Castellón) fue fundada en 1987. Su actividad se centra en la fabricación de revestimientos cerámicos, pavimentos de gres y porcelánicos, así como a gran variedad de piezas complementarias (cenefas, zócalos, mosaicos, rodapiés, etc.). Coincidiendo con el 30 Aniversario **Cristal Cerámicas S.A.** culminó una ampliación de forma que actualmente la compañía dispone de dos plantas de producción con una capacidad productiva de 32000 m<sup>2</sup> diarios. Esto permite ofrecer a su clientela una gran variedad de formatos y diseños tanto en revestimientos como de piezas complementarias.

El gobierno y administración de **Cristal Cerámicas S.A.** se estructura en un cargo de Gerencia y diversos niveles jerárquicos inferiores.

Cristal Cerámicas cuenta con un total de 211 personas trabajadoras en el año 2022 (Hombres: 172, Mujeres: 39), año en el que se recogió la información para elaborar el presente Plan de Igualdad. De estas 211 personas, el 81 % son hombres y el 19 % son mujeres. De este modo, se trata de una plantilla masculinizada.

Durante estos más de 30 años de trayectoria **Cristal Cerámicas S.A.** siempre ha apostado por la calidad y la innovación, con una automatización importante del proceso productivo con las tecnologías de vanguardia, lo que le ha permitido estar presente en las ferias más importantes del sector y en el mercado internacional.

Aparte de la calidad y la constante innovación de la calidad y mejora en todos los procesos, otro pilar fundamental para **Cristal Cerámicas S.A.** es la reducción del impacto medioambiental. Es por ello por lo que la compañía con el fin de la mejora continua y consciente de la responsabilidad ambiental que origina el desarrollo de sus actividades, así como la gestión de la calidad de sus productos, unido a un servicio eficiente a su clientela, ha implantado y mantiene un Sistema integrado de Calidad y Gestión Ambiental.

El buen hacer y el compromiso de **Cristal Cerámicas S.A.** se transmite también a la comunidad en la que está enmarcada la compañía. Este compromiso activo con la sociedad de su entorno se refleja en el apoyo a distintas sociedades y actividades deportivas de poblaciones circundantes.

Evidentemente este compromiso hacia agentes externos (clientela, comunidad, etc.) se transmite hacia el interior y en especial hacia la población trabajadora que conforma **Cristal Cerámicas S.A.** Un reflejo de ello es el compromiso de la compañía con la igualdad que se traduce en la elaboración e implantación de este I Plan de Igualdad de Oportunidades.

Así pues, **Cristal Cerámicas S.A.** cree firmemente en la igualdad de oportunidades entre todo su personal y reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

Por tanto, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres es considerada en **Cristal Cerámicas S.A.** un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de las personas en la misma. La empresa apuesta por la diversidad en todos sus procesos, sin que la raza, sexo, edad o cualquier otra circunstancia personal determine un comportamiento distinto por parte de la compañía.

El desarrollo de este I Plan de Igualdad de trato y oportunidades permite a la compañía alinearse con el objetivo de desarrollo sostenible nº 5 sobre Igualdad de Género, incluido en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

### 1.1.1. Determinación de las partes que lo conciertan

Las personas miembros de la Comisión Negociadora constituida para el Plan de Igualdad de la empresa Cristal Cerámicas S.A. (Cristal Cerámicas) ha acordado, voluntariamente, aceptar su contenido, y comprende las siguientes personas miembros:

Nombre y apellidos	En representación de
Miriam Sansano López	De la empresa. Responsable RRHH.
Eva Madrid López	De las/os trabajadoras/es sin RLPT. Agente de Igualdad UGT.

### 1.1.2. **Ámbito personal, territorial y temporal**

El Plan de Igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa y, en su caso, a las personas que se puedan contratar o que puedan ser cedidas por empresas de trabajo temporal durante la vigencia del Plan.

El ámbito territorial de la empresa Cristal Cerámicas es PROVINCIAL.

La empresa se compone de una plantilla de 216 personas, que se encuentran ubicadas en los dos centros de trabajo existentes en la empresa.

No se dispone de representación legal de las personas trabajadoras en ninguno de ellos.

Los centros fijos de la empresa son:

CENTRO	DIRECCIÓN	ACTIVIDAD/ PUESTOS TRABAJO
FACTORÍA Nº 2	Ctra. Viver Puerto Burriana Km 55,5, Onda	Producción, almacén, oficinas
FACTORÍA Nº3	C/ Sis Quarts 1, Onda	Producción, almacén y oficinas

Las principales áreas de trabajo asociados a la **factoría nº 2** son los siguientes:

✚ Producción: concentran el grueso de la plantilla. Se dedican a la fabricación de revestimientos y pavimentos. Puede encontrarse personal en las prensas, esmaltadoras, hornos, clasificación, así como personal específico para el mantenimiento de los equipos y la planta.

✚ Almacén: se encuentran las personas encargadas de expediciones, logística y promoción.

✚ Departamento comercial, a nivel nacional e internacional

✚ Administración, oficina técnica, laboratorio y calidad, medio ambiente y PRL

En la **factoría número 3** solo se encuentra el área de producción con las mismas características que las descritas para la factoría número 2.

### 1.1.3. **Período de vigencia**

El Plan de Igualdad tendrá un periodo de vigencia de cuatro años, es decir, desde su registro y publicación 2023 hasta esa misma fecha en 2027. La vigencia de la Auditoría Retributiva será la misma que la del Plan de Igualdad. Desde el 13 de Junio de 2023 hasta el 12 de Junio 2027.

#### **1.1.4. Recursos humanos y materiales**

La aplicación del Plan de Igualdad a través de la implantación de las medidas indicadas en el mismo requiere de los recursos humanos, materiales y económicos necesarios. Para ello la entidad se ha comprometido a proporcionar los recursos necesarios para la elaboración, implantación, seguimiento y evaluación de este.

Entre los recursos materiales se ha contado con los recursos de la propia empresa como, por ejemplo, sus instalaciones para la realización de las reuniones de la Comisión de Igualdad.

Entre los recursos humanos se cuenta con todas las personas de la organización, desde toda la plantilla en general a en concreto con las personas que componen la Comisión de Igualdad.

La entidad se ha comprometido a proporcionar los recursos necesarios para elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad.

#### **1.2. Metodología**

Para elaborar el Plan de Igualdad descrito en el presente documento se hizo una recogida de información de carácter cuantitativa y cualitativa con el fin de poder analizar los procesos de gestión de la empresa relacionados con la plantilla, las condiciones de trabajo, el ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, las retribuciones, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y la infrarrepresentación femenina.

Los datos cualitativos y cuantitativos fueron recabados entre 2021 y 2022. Los análisis que contiene el presente informe fueron elaborados en 2023.

El análisis de los datos cualitativos y cuantitativos, el informe de la situación diagnóstica, y el contenido del Plan de Igualdad fueron realizados por la Unidad de Igualdad de Unimat Prevención en su carácter de asesora externa de la Comisión Negociadora. Unimat Prevención cuenta con una herramienta de trabajo especializada en Planes de Igualdad y con personal formado y con experiencia en el sector.

El contenido del informe de la situación diagnóstica y el contenido del Plan de Igualdad han sido revisados y aprobados por la Comisión Negociadora.

### **1.2.1. Constitución de la comisión negociadora**

Desde la empresa se ha constituido la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y se ha elaborado un reglamento de funcionamiento de esta. Las funciones de la Comisión están recogidas dentro del reglamento de funcionamiento, entre las cuales se encuentran, por ejemplo: la negociación del diagnóstico y las medidas que integraran el Plan de Igualdad y elaboración del informe de resultados del diagnóstico.

### **1.2.2. Elaboración del diagnóstico de situación**

En esta segunda fase de la elaboración del Plan de Igualdad se ha llevado a cabo la recogida de información para conocer la situación de la plantilla, para detectar aquellos aspectos o ámbitos en los que puedan estar produciéndose situaciones de desigualdad o de discriminación.

Su elaboración se ha realizado con perspectiva de género, tanto la recogida de la información como el análisis de los resultados. Entendido, este análisis, como el estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre mujeres y hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Todo esto ha generado una información que ha permitido evaluar cómo la gestión y actividad de la empresa impacta de forma diferenciada en mujeres y hombres, o produce, en su caso, efectos discriminatorios o diferencias en mujeres y hombres, así como en qué medida pueden contribuir a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Con carácter general, el objetivo del diagnóstico es identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres. La finalidad del diagnóstico es, por tanto, la de identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos, que se dan, o que puedan darse en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

Todos los datos e indicadores relativos a cada una de las materias que formen parte del diagnóstico estarán desagregados por sexo y se referirán a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, en la que se deberá de incluir la auditoría salarial
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Comunicación y lenguaje no sexista
- Salud laboral con perspectiva de género

El diagnóstico se extiende a todos los puestos de trabajo de la empresa identificando en qué medida la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en la gestión. Se ha tenido en cuenta tanto los contratos a tiempo completo como los de tiempo parcial.

### **1.2.3. Informe de resultados de la auditoría retributiva**

El diagnóstico realizado en la auditoría retributiva contiene la información de carácter retributivo y, por otro, el plan de actuación. Este diagnóstico se ha plasmado en un informe de resultados en el que se ha dejado constancia del período de vigencia de la auditoría retributiva (que será el mismo que el del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otro inferior).

La auditoría retributiva ha permitido conocer de forma rigurosa y precisa la situación de la igualdad retributiva entre hombres y mujeres en la empresa. En el informe de resultados se ha sintetizado la situación de partida de la empresa y los aspectos a mejorar en materia de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Asimismo, se indican las medidas propuestas en un en el plan de actuación en conformidad con las conclusiones alcanzadas, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

### **1.2.4. Plan de actuaciones del Plan de Igualdad**

En esta última fase de elaboración del Plan se ha llevado a cabo el diseño de los objetivos y de las acciones del Plan a partir del diagnóstico anteriormente elaborado. De esta forma,

se han definido objetivos específicos, cuantitativos y cualitativos, necesarios para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico.

Además, el propio Plan de Igualdad de Recursos Humanos incluye un apartado concreto sobre la implementación y seguimiento de las acciones y sobre cómo elaborar la posterior evaluación.

Por último, desde la Comisión Negociadora se ha realizado la aprobación y el registro del Plan. Para este último ha sido necesario rellenar una hoja estadística sobre el Plan de Igualdad y presentar todas las actas: constitución de la Comisión, aprobación del Plan y el acta del personal asignado para registrar el Plan, principalmente.

### 1.3. Marco normativo

El desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tiene su máximo exponente en los Planes de Igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para impulsar el desarrollo de políticas de igualdad y responder a las nuevas responsabilidades que tienen todas las empresas en esta materia se debe de tener en cuenta, principalmente, la siguiente normativa:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- 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.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- Tal y como se expone en la metodología, el Plan de Igualdad estará dividido en tres fases principales: la constitución de la Comisión Negociadora, la elaboración del diagnóstico de situación y el Plan de actuaciones el cual incluye los objetivos y acciones. Además, el Plan incluirá un apartado específico para la implementación y el seguimiento de las acciones mediante un modelo de ficha a rellenar por el departamento o área pertinente para la posterior evaluación del Plan; y un apartado específico para la planificación de la implementación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

A partir del Tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1997 la Unión Europea acoge la igualdad como principio fundamental, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal para integrar en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros. Este principio de igualdad busca permear a una amplia gama de cuestiones, entre las que destacan el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y la retribución laboral, los regímenes de seguridad social, el trabajo autónomo y la protección de las mujeres embarazadas y de las que acaban de dar a luz.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama, en su artículo 14, el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva. El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completa con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), modificada y actualizada por el 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. La LOIEMH está dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

En el año 2020 se aprueban los Reales Decretos 901 y 902 en los que se regulan los instrumentos a través de los cuales se materializa el principio de igualdad en el ámbito del empleo para “las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo

temporal legalmente constituidas” (Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 1.2.). En el RD 901/2020 tiene por objeto desarrollar el reglamento de los Planes de Igualdad, determinando el contenido y el procedimiento para su elaboración e implantación, y las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la LOIEMH.

En el artículo 7 del RD 901/2020 se establece que la fase diagnóstica del plan de igualdad deberá extenderse a todos los puestos, centros de trabajo, todos los niveles jerárquicos y al sistema de clasificación profesional de la empresa. El diagnóstico a realizar comprenderá el siguiente contenido: a) Proceso de selección y contratación; b) Clasificación profesional; c) Formación; d) Promoción profesional; 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, e i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Por otro lado, el artículo 8 del RD 901/2020 indica que los Planes de Igualdad tendrán como mínimo, el contenido que se indica a continuación:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa.
- d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad.
- e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.
- f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de estas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.
- g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.
- i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.
- j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.
- 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.

La vigencia o duración del Plan de Igualdad la determinan las partes negociadoras, y no podrá ser superior a cuatro años (artículo 9). El Plan de Igualdad de la empresa se extenderá a la totalidad de la plantilla de la empresa y a las personas trabajadoras cedidas

por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios (artículo 10).

Por otro lado, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en su sección segunda regula la Auditoría Retributiva incluida en los Planes de Igualdad. En el artículo 7 se determina que la Auditoría Retributiva tiene como objeto “obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo”. El contenido de la Auditoría Retributiva contemplará: a) un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, y b) un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas encontradas en el diagnóstico.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual:

Artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

2. Las empresas podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas, protocolos de actuación o acciones de formación.

De las medidas adoptadas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, podrá beneficiarse la plantilla total de la empresa cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración

determinada y con contratos en prácticas. También podrán beneficiarse las becarias y el voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio.

Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

3. Las empresas que adecúen su estructura y normas de funcionamiento a lo establecido en esta ley orgánica serán reconocidas con el distintivo de «Empresas por una sociedad libre de violencia de género». Cabe valoración de la retirada de este distintivo cuando se den circunstancias que así lo justifiquen.

4. Por real decreto se determinará el procedimiento y las condiciones para la concesión, revisión periódica y retirada del distintivo al que se refiere el apartado anterior, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan

## 2. Resumen y conclusiones del informe del diagnóstico del plan de igualdad

### 2.1. Proceso de selección y contratación

#### **ANÁLISIS CUANTITATIVO**

El proceso de selección no se encuentra sistematizado. No se cuenta con la información acerca de los criterios que se siguen en los procesos de selección y por tanto no se pueden cuantificar los procesos.

#### **ANÁLISIS CUALITATIVO**

Se define los perfiles requeridos para cada puesto del siguiente modo: se consultan las descripciones de puestos de trabajo (DPT) manejadas por el departamento de Recursos Humanos. Por otro lado, siempre que surge una vacante en un puesto, se analiza las necesidades y se crea una DPT actualizada de dicho puesto para afrontar la Selección de

candidatos/as futuros/as. La DPT se redacta en RR.HH. con interacción de los responsables de la sección o departamento.

El departamento que realiza la entrevista personal es Dpto. de RR.HH., juntamente con la persona responsable del Dpto. o Sección. Se debe resaltar que la importancia de la entrevista personal es Alta.

No se mantienen registros documentales acerca del contenido de la entrevista personal, ni si hace uso del servicio de empresas externas para la selección de personal.

En los procesos de selección de nuevo personal, sí está previsto que en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a las personas del sexo infrarrepresentado en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir.

Quien realiza la selección y contratación de personal CRISTAL CERÁMICAS ha recibido formación sobre igualdad de oportunidades y sesgos inconscientes de género en el ámbito laboral.

La forma de publicitar las ofertas de empleo se decide dependiendo del puesto a cubrir y se deciden los canales más idóneos según la naturaleza de la vacante. Además, los canales utilizados son: consultas a las agencias locales de contratación, agencias de contratación online, centros ocupacionales locales, etc. Sí se dan a conocer a través de canales que lleguen por igual a personas de ambos sexos.

En relación con la solicitud de empleo, en la empresa no existe un formulario de petición de empleo.

En CRISTAL CERÁMICAS sí se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles en la empresa. Se hacen grandes esfuerzos para que sus ofertas de empleo no contengan referencia directa o indirecta al sexo.

Debajo se observa un ejemplo de una publicación de un anuncio de empleo en la plataforma Infojobs:

**Imagen 1:**

No se aceptan más candidaturas para esta oferta.

GUARDAR



## AREA MANAGER EXPORTACION

CRISTACER

Onda, Castellón/Castelló (España)  
Presencial  
Publicada el 02 de nov (Publicada de nuevo)  
Salario no disponible

Experiencia mínima: al menos 2 años  
Tipo de contrato: Indefinido, jornada completa

### Requisitos

Estudios mínimos  
Licenciatura

Experiencia mínima  
Al menos 2 años

Idiomas requeridos  
Inglés - Nivel Avanzado

Requisitos mínimos  
Persona orientada al negocio, cliente y resultados.  
Persona proactiva y con iniciativa.  
Imprescindible poseer un nivel alto de inglés, valorable francés.  
Disponibilidad para viajar.  
Buenas dotes de interacción y negociación.

### Descripción

Buscamos un AREA MANAGER para gestionar varios mercados de exportación.

[https://www.infojobs.net/employer/view-offer/index.xhtml?of\\_codigo=70c2dead7840bf9e7a2e410d8b420e&dgv=159970566525269796](https://www.infojobs.net/employer/view-offer/index.xhtml?of_codigo=70c2dead7840bf9e7a2e410d8b420e&dgv=159970566525269796)

## RECOMENDACIONES

- Contar con registros documentales de las entrevistas y procesos selectivos y cuantificarlos y ofertas de empleo inclusivas.

## 2.2. Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva

### ANÁLISIS CUANTITATIVO

Considerando que se ha incluido el Registro Retributivo del año 2022 se muestra la distribución de los puestos de trabajo de este año.



Tabla 1: Distribución de los puestos de trabajo según las categorías y los grupos profesionales 2022

Departamento	Hombre	Mujer	Total general
administrativo/a	2	3	5
GRUPO 04	1		1
GRUPO 05	1	3	4
administrativo/a		4	4
GRUPO 03		1	1
GRUPO 04		1	1
GRUPO 05		1	1
GRUPO 07		1	1
administrativo/a cargas		4	4
GRUPO 05		4	4
administrativo/a comercial	4	4	8
GRUPO 04	1	1	2
GRUPO 05	1	3	4
GRUPO 08	2		2
auxiliar laboratorio	3	1	4
GRUPO 04	2	1	3
GRUPO 05	1		1
carretilero	24		24
GRUPO 04	1		1
GRUPO 05	15		15
GRUPO 08	8		8
comercial	3	1	4
GRUPO 02	1		1
GRUPO 03		1	1
GRUPO 04	2		2
CONSEJERO/A DELEGADO	1	2	3
GRUPO 01	1	2	3
DIRECTOR/A FINANCIERO	1		1
GRUPO 01	1		1
DIRECTOR/A TECNICO	1		1
GRUPO 01	1		1
diseñador	1	4	5
GRUPO 04	1	4	5
diseñadora		1	1
GRUPO 01		1	1
encargada administracion cargas		1	1
GRUPO 03		1	1
encargado/a de almacén	2		2
GRUPO 03	2		2
encargado/a de laboratorio	2		2
GRUPO 01	2		2
encargado/a de prensas	2		2
GRUPO 03	2		2
encargado/a hornos	2		2
GRUPO 03	1		1
GRUPO 04	1		1

**Tabla 2: Distribución por puesto de trabajo año 2022**

Puesto de trabajo	Hombre		Mujer		Total		
	%	N	%	N	%	N	
administrativo/a	0%	0	100%	3	100%	3	FEMINIZADO
administrativo/a Cargas	0%	0	100%	4	100%	4	FEMINIZADO
administrativo/a Comercial	50%	5	50%	5	100%	10	
administrativo/a de Personal	0%	0	100%	1	100%	1	
administrativo/a Recepción	0%	0	100%	2	100%	2	FEMINIZADO
Auxiliar Laboratorio	83%	5	17%	1	100%	6	MASCULINIZADO
Carretilero/a	96%	23	4%	1	100%	24	MASCULINIZADO
Comercial	75%	3	25%	1	100%	4	MASCULINIZADO
Consejero/a Delegado/a	50%	2	50%	2	100%	4	
Director/a Financiero/a	100%	1	0%	0	100%	1	
Director/a Planta	100%	1	0%	0	100%	1	
Director/a Técnico	100%	1	0%	0	100%	1	
Diseñador/a	29%	2	71%	5	100%	7	FEMINIZADO
Encargado/a Almacén	100%	3	0%	0	100%	3	MASCULINIZADO
Encargado/a Clasificación	100%	2	0%	0	100%	2	MASCULINIZADO
Encargado/a Esmaltación	100%	2	0%	0	100%	2	MASCULINIZADO
Encargado/a Hornos	100%	2	0%	0	100%	2	MASCULINIZADO
Encargado/a Laboratorio	100%	1	0%	0	100%	1	
Encargado/a Mecánicos	100%	2	0%	0	100%	2	MASCULINIZADO
Encargado/a Prensas	100%	2	0%	0	100%	2	MASCULINIZADO
Encargado/a Producto	100%	1	0%	0	100%	1	
Encargado/a Rectificadora	100%	1	0%	0	100%	1	
Jefe/a Ventas	100%	1	0%	0	100%	1	
Mecánico/a	100%	14	0%	0	100%	14	MASCULINIZADO
Peón/a Almacén	100%	7	0%	0	100%	7	MASCULINIZADO
Peón/a Bombos	100%	5	0%	0	100%	5	MASCULINIZADO
Peón/a Clasificación	97%	28	3%	1	100%	29	MASCULINIZADO
Peón/a Esmaltación	75%	21	25%	7	100%	28	MASCULINIZADO
Peón/a Hornos	100%	21	0%	0	100%	21	MASCULINIZADO
Peón/a Limpieza	67%	2	33%	1	100%	3	MASCULINIZADO
Peón/a Muestras	25%	1	75%	3	100%	4	FEMINIZADO
Peón/a Prensas	100%	10	0%	0	100%	10	MASCULINIZADO
Peón/a Rectificación	100%	2	0%	0	100%	2	MASCULINIZADO
Responsable Calidad	100%	1	0%	0	100%	1	
Responsable RR.HH.	0%	0	100%	1	100%	1	
Responsable Tesorería	0%	0	100%	1	100%	1	
<b>Total</b>	<b>81,52 %</b>	<b>172</b>	<b>18,48%</b>	<b>39</b>	<b>100,00 %</b>	<b>211</b>	<b>MASCULINIZADO</b>

## ANÁLISIS CUALITATIVO

Los valores de las retribuciones promedio muestran que la diferencia entre las retribuciones por concepto del salario base de mujeres y de hombres de la plantilla es del 5%, siendo esta diferencia a favor de las mujeres. Las medianas de los salarios base de mujeres y de hombres muestran una diferencia entre sí del 7%, siendo esta diferencia a favor de las mujeres. Las mujeres de la plantilla han devengado en promedio un total de quince mil ochocientos ochenta y seis euros (15886€) por concepto de salario base mientras que los hombres percibieron un salario base promedio de quince mil ciento sesenta y cinco euros (15165€). La mediana del salario base de las mujeres es de quince mil novecientos cuatro euros (15904€) y la mediana del salario base de los hombres es de catorce mil ochocientos sesenta y cinco euros (14865€).

Las retribuciones promedio por concepto de los complementos salariales presentan una diferencia del 4%, a favor de los hombres. Por otro lado, las medianas de los complementos salariales de las mujeres y los hombres de la plantilla muestran una diferencia del 25%, a favor de los hombres. El promedio de las retribuciones percibidas por complementos salariales de las mujeres de la plantilla es de once mil setecientos once euros (11711€) mientras que el de los hombres es de doce mil ciento setenta y dos euros (12172€). La mediana de las retribuciones percibidas por concepto de los complementos salariales de las mujeres de la plantilla es seis mil ochocientos treinta y siete euros (6837€) mientras que la mediana de los hombres es nueve mil ciento cuarenta y nueve euros (9149€).

Las retribuciones promedio totales de la plantilla, esto es, salario base más todos los complementos salariales mantienen una diferencia del 1%, siendo las retribuciones de las mujeres superiores. Las medianas de las retribuciones totales de la plantilla tienen una diferencia del 10% a favor de los hombres. Las retribuciones totales promedio de las mujeres ascienden a veintisiete mil quinientos noventa y seis euros (27596€) y las de los hombres a veintisiete mil trescientos treinta y siete euros (27337€). La mediana de las retribuciones totales de las mujeres es de veintidós mil cuatrocientos euros (22400€) y las de los hombres es de veinticuatro mil setecientos ochenta y siete euros (24787€).

Justificaciones:

- **Escala 07:** la brecha que aparece es del 54%, esto es debido a que la figura de RRHH no estaba configurada como tal en ese momento, era un puesto cuya cober-

tura todavía no se había producido, la actual Directora de RRHH en dicho año estuvo cubriendo por interinidad a la entonces Técnica de RRHH ( grupo 3 por convenio colectivo), por tanto el salario durante ese periodo de tiempo fue el mismo, una vez se creó el puesto y se contrató en una modalidad de contrato indefinido a la directora (antes Técnica de RRHH) las retribuciones se ajustaron a un grupo 1.

- **Escala 08:** la brecha es del 53% porque el 10132 era el gerente propietario en ese momento, en previsión de su retirada, su sucesora, que es la mujer que aparece en dicha escala se adjudicó dicha retribución que en todo caso fue voluntaria y de carácter provisional hasta ocupar definitivamente el puesto de gerente.

### **ANÁLISIS RETRIBUCIONES POR COMPLEMENTOS SALARIALES**

- **Escala 03:** la brecha es del 23%, en esta escala se encuentran peonas de esmaltación, promotoras de muestras y administrativas de cargas, en todos estos puestos no existe turnicidad por lo que no hay complementos (“plus turno” ni “dif plus turno”), tampoco existe (plus de productividad) ya que el mismo es solo para mecánicos/as. Tampoco gratificaciones voluntarias que son complementos para retribuir haber sido jefes de equipo cuando no hay encargado/a en el turno correspondiente del área de carretilleros o clasificadores o cortadores u horneros con los que comparten escala.
- **Escala 04:** la brecha es del 28%, se debe a que en esta escala se encuentran administrativas de contabilidad y administrativas comerciales y de recursos humanos.

Los mecánicos con los que comparten escala a diferencia de las administrativas que acabamos de mencionar tienen complementos como las gratificaciones y la productividad que retribuyen características que se dan en su puesto de trabajo y no en el de las administrativas que aparecen en la misma escala.

Estos complementos como es haber desempeñado funciones de encargado/a en horario en que no se encontraba el mismo o haber cumplido con eficacia un “check list” de mantenimiento en función de las tareas finalizadas a tiempo, son mejoras voluntarias al trabajador que el encargado examina cada semana en función de las tareas finalizadas, de esta manera se sienten más valorados ya que en el examen de riesgos psicosociales una

de las tareas pendientes era la de sentirse infravalorados en sus funciones.

Además, para ser mecánico se exige FP medio o superior siendo éstos de Grupo 4, no se exige así en todos los puestos de administrativa o recepción.

En el caso de la técnica de laboratorio no existe brecha con el resto de compañeros/as con los que comparte escala por lo que no existe diferencia de trato.

- **Escala 06:** la brecha es del 77% porque en la misma se encuentra mujer que tiene funciones de responsable de facturación ( grupo 3) con el responsable financiero ( grupo 1), la figura del director financiero se incorporó ese mismo año, hasta entonces no había dicha figura como tal , era el gerente ( ya no está en funciones) junto con el director técnico los que asumían dichas funciones con la ayuda de la responsable de tesorería ( era la figura más cercana a la información contable y financiera), en la actualidad todas esas funciones se ven agrupadas en una única figura de director financiero por lo que la retribución no puede ser igual.
- **Escala 07:** ocurre lo mismo que lo explicado con el salario base, se trata de la figura de directora de RRHH , la misma empezó cubriendo por interinidad otro puesto de técnico de inferior categoría y actualmente ya aparece como directora en éste caso al 50% de Márketing y al 50% de RRHH retribuyendo como complementos en vez de incentivos un complemento bruto, ya no usamos concepto incentivos ya que los mismos son consolidables con el tiempo, todos los puestos de nueva creación que se quiera mejorar tiene asignado complemento bruto.

## **RECOMENDACIONES**

- Establecer acciones correctivas en las que se desarrolle un sistema retributivo claro, objetivo y sin sesgo de género.
- Volver a realizar la clasificación en el próximo registro de Administración y Encargado de laboratorio y también cambiar las descripciones de las diferencias, si las hubiera.
- Cambiar de grupo y denominación a uno de los puestos de trabajo de Diseño por técnico/a de diseño y valorar el puesto de trabajo de nuevo.
- Definir la política retributiva

## 2.3. Formación

### ANÁLISIS CUANTITATIVO

En este tercer eje del informe del diagnóstico del Plan de Igualdad se van a analizar los aspectos relacionados con la formación a la plantilla. Cabe señalar que la empresa ha impartido formación en los años considerados (2021 y 2022) sólo en materia de prevención de riesgos laborales.

**Tabla 3 Distribución de la plantilla por formación desagregada por sexo año 2021**

Número personas han recibido formación en los últimos dos años		MUJERES		HOMBRES		TOTAL
		N	%	N	%	
Tipo formación	Riesgos laborales	24	30	57	70	81
Metodología	Presencial	24	30	57	70	81
Lugar	Fuera centro trabajo	2	6,7	28	93,3	30
Horario	Fuera jornada laboral	2	6,7	28	93,3	30

**Tabla 4 Distribución de la plantilla por formación presencial desagregada por sexo**

Formación impartida	Horas	Hombres		Mujeres	
		N	%	N	%
Seguridad en Sílice	2	25	44%	12	50%
Formación General y Específica para Trabajadores/as del Sector Cerámico	2	26	46%	10	42%
Medidas de Emergencia: Simulacro de Evacuación-	3	6	11%	2	8%
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

### ANÁLISIS CUALITATIVO

En los últimos dos años se ha formado a mayor cantidad de población femenina (62%) que masculina (47%). Los cursos son de actualización de P.R.L. y se realizan periódicamente.

El número y sexo de la población trabajadora que acuden cada año a los cursos es cambiante.

Cristal Cerámicas se encuentra trabajando en la elaboración de un plan de formación, por ello carece de información a efectos de este informe diagnóstico relacionada con el Plan de Formación.

No se planifica la formación desde la perspectiva de género. Los criterios de selección que se utilizan para decidir qué personas van a participar en los cursos de formación son la necesidad formativa de los/as receptores/as de formación con independencia del género o sexo de las personas integrantes en la empresa.

La empresa no cuenta con formularios de solicitud para participar en procesos de formación. En relación con el acceso prioritario de las trabajadoras a acciones formativas que fomenten su inserción en áreas de trabajo masculinizadas, se manifiesta desde la empresa que no se lleva a cabo el acceso prioritario.

Las trabajadoras sí tienen las mismas posibilidades de acceder a la formación continua que los trabajadores. En la empresa no se establecen compensaciones por el tiempo empleado en la formación fuera del horario laboral y que se procura que toda la formación se haga dentro de la jornada laboral. La empresa manifiesta que no se establece una relación entre formación y promoción.

En materia de igualdad, se llevó a cabo la formación para la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad durante el período de elaboración de este informe.

En CRISTAL CERÁMICAS se imparte formación de reciclaje a las personas que se incorpora tras un permiso de nacimiento y de cuidado del menor y/o excedencias, así como a mujeres víctimas de violencia de género.

## **RECOMENDACIONES**

- Planificar la formación desde la perspectiva de género
- Formularios de solicitud para participar en procesos de formación.
- Formar a toda la plantilla en materia de igualdad y a nuevas incorporaciones.

## 2.4. Promoción profesional

### ANÁLISIS CUANTITATIVO

El Convenio Colectivo aplicable en la empresa sí prevé criterios específicos de promoción profesional. Se establecen dos tipos de procesos, aquel para posiciones consideradas de confianza y otro para el resto de las posiciones. En el convenio se establece que "La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, pudiéndose acordar por la empresa la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico". En cuanto a las acciones positivas, no las prevén.

**Tabla 5: Distribución de la plantilla por promoción profesional**

Ascensos por categorías profesionales en los último cuatros años	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N	%	N	%	
Nivel directivo	0	0%	0	0%	0
Nivel técnico	1	100%	0	0%	1
Nivel intermedio	0	0%	0	0%	0
Nivel administrativo	0	0%	0	0%	0
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>

### ANÁLISIS CUALITATIVO

En los últimos cuatro años se ha producido el ascenso de categoría de una persona, de sexo femenino. En concreto fue una trabajadora que ha pasado de comercial-administrativa a comercial. Esta trabajadora es mayor de 50 años, con dos hijos y mantiene una relación laboral y al momento de su promoción mantenía una antigüedad de 20 años.

El proceso de promoción estuvo basado principalmente en la valoración del trabajo realizado por dicha persona por gerencia.

En la empresa no se aplican diferentes sistemas de promoción en función del perfil profesional según los departamentos. No se ha reportado los criterios de valoración de las candidaturas en los procesos de promoción.

En la empresa no existen planes de carrera e itinerarios profesionales. CRISTAL CERÁMICAS manifiesta que se informa a toda la plantilla de la plaza a promocionar y de los requisitos. Las plazas vacantes son sometidas a un proceso de promoción interna antes de sacarlas a convocatoria externa.

La empresa no tiene establecidas medidas de acción positiva para los puestos con infrarrepresentación de los sexos ni se establecen medidas específicas para promocionar a mujeres en puestos de mandos intermedios y Dirección.

Se manifiesta por parte de CRISTAL CERÁMICAS que no existe repercusión negativa en la promoción profesional por el hecho de tener un contrato a tiempo parcial, servicios a distancia, un derecho de conciliación, etc.

No se indica si existen departamentos con menos posibilidades de promoción profesional.

## RECOMENDACIONES

- Elaborar un plan de carrera e itinerarios profesionales con perspectiva de género
- Revisar el uso del lenguaje inclusivo de la clasificación profesional de la empresa.
- Revisar el uso del lenguaje inclusivo en los documentos internos de la empresa relacionados con el eje de promoción profesional.

## 2.5. Condiciones de trabajo

### ANÁLISIS CUANTITATIVO

**Tabla 6: Distribución de la plantilla por categorías profesionales desagregada por sexo**

PUESTOS PLANTILLA*	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N	%	N	%	
Personal directivo (Grupo 9)	0	0%	1	100%	1
Personal directivo intermedio (Grupo 01 y Grupo 02)	1	13%	7	87%	8
Personal cualificado (Grupo 03 y Grupo 04)	11	23%	37	77%	48
Personal no cualificado (Grupo 05, Grupo 06, Grupo 07 y Grupo 08)	27	17%	132	83%	159
<b>TOTAL</b>	<b>39</b>	<b>18%</b>	<b>177</b>	<b>82%</b>	<b>100%</b>

### ANÁLISIS CUALITATIVO

Se observa que la mayor parte de la plantilla (más del 80%) tiene contrato de tipo indefinido en ambos sexos y la distribución en porcentaje entre ambos sexos es similar a la

distribución de la plantilla entre hombres y mujeres. La masculinización está más acentuada en las prejubilaciones. Los contratos temporales suelen ser para cubrir bajas de personal o nuevos puestos. El grueso de plantilla fija en los puestos de producción también es masculino.

El convenio colectivo de aplicación o, en su caso, el acuerdo de empresa no prevé una regulación diferenciada, con respecto a determinadas materias, en función del tipo de contrato (indefinido/temporal, a tiempo completo/a tiempo parcial). Además, el convenio colectivo de aplicación o, en su caso, el acuerdo de empresa tampoco prevé una regulación diferenciada, con respecto a determinadas materias, en función del tipo de jornada.

Las personas trabajadoras cedidas por otra empresa sí tienen las mismas condiciones laborales que el personal contratado de forma directa. CRISTAL CERÁMICAS manifiesta que no existe ningún beneficio en la empresa del que quede excluido el personal con jornada parcial o reducida.

La empresa manifiesta que no hay trabajadores/as de la empresa que presten servicios en centros de trabajo ajenos ni que trabajen a distancia.

## **RECOMENDACIONES**

- Realizar una valoración analítica, desde la perspectiva de género, de los puestos de trabajo, partiendo de la descripción de los mismos, para la aplicación del principio de igual salario para trabajos de igual valor.
- Revisar y publicar los criterios de las descripciones de puestos para llevar a cabo política transparente en materia de clasificación laboral.
- Cambiar de grupo y denominación a uno de los puestos de trabajo de Diseño por Técnico/a de Diseño.
- Volver a hacer la valoración de puestos de trabajo tras la realización de los cambios

### **2.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

En CRISTAL CERÁMICAS se posibilita la acogida de la plantilla a las medidas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral establecidas en la normativa y en el Convenio Colectivo. En el Convenio Colectivo se hace referencia al permiso de lactancia, el permiso por paternidad, la excedencia por el cuidado de hijos o hijas y la reducción de jornada por guarda legal.

**Tabla 7: Número de horas de baja temporal en el último año**

NÚMERO DE HORAS DE BAJA TEMPORAL EN EL ÚLTIMO AÑO					
BAJA TEMPORAL	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	N	%	N	%	
Por enfermedad (común)	12392	40	18808	60	31200
Por maternidad/paternidad	0	0	69	100	69
Por atención a personas a cargo	0	0	0	0	0
Por accidentes laboral	304	7	4136	93	4440
Otros	0	0	5	100	5
<b>TOTAL</b>	<b>12696</b>	<b>35,55</b>	<b>23013</b>	<b>64,45</b>	<b>35709</b>

**Tabla 8: Promedio número de horas de baja temporal en el último año**

MUJERES		HOMBRES	
N	Promedio	N	Promedio
40	309,8	140	134
0	0	1	69
0	0	0	0
1	304	34	122
0	0	0	0
<b>41</b>	<b>309</b>	<b>175</b>	<b>131</b>

Se observa que más del 90% del número de horas por accidentes laborales corresponden a la población masculina. Podemos asociar este hecho a que los puestos con mayor número de riesgos y peligrosidad son los de producción, en los que la plantilla está compuesta principalmente por hombres.

## **ANÁLISIS CUALITATIVO**

En la empresa no existen obstáculos que dificulten, en la práctica, el ejercicio de estos derechos de conciliación. En el año en consideración no hubo excedencias.

Por otro lado, en proporción la población trabajadora femenina presenta un mayor número de horas de baja. Esto es debido a que hay 3 trabajadoras con patologías crónicas que concentran el mayor número de horas de baja por enfermedad en la población trabajadora femenina. Se observa que sólo el 50% aproximadamente de la población trabajadora tiene hijos/as. La distribución del número de hijos/as entre hombres y mujeres es similar a la distribución por sexo de la plantilla, a excepción para el caso de más de 3 hijos, la proporción sube en el caso de las mujeres (40%).

Destaca también que las bajas por maternidad/paternidad del último año han sido todas de hombres.

En relación con el horario laboral, CRISTAL CERÁMICAS reporta que existe flexibilidad para la entrada y la salida del trabajo sólo para el personal comercial. Aunque se han hecho algunas excepciones con otro tipo de personal, esta política no está recogida oficialmente por la empresa. Cuando se producen alargamientos de jornada o se realizan horas extraordinarias, no son compensados por tiempo libre: se retribuyen en metálico.

## **RECOMENDACIONES**

- Difundir y actualizar puntualmente a través de los canales de comunicación presentes y futuros, de los derechos y medidas de conciliación.
- Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales. Informe de promociones en relación con el disfrute de permisos de conciliación
- Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, puesto y tipo de contrato y jornada de los diferentes permisos, suspensiones de contrato, excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Seguimiento.
- Se pondrá un buzón de sugerencias on-line a disposición de la plantilla para poder hacer un estudio de necesidades de conciliación y así, prever mejoras que se ajusten a las necesidades reales.
- Se propone como mejora la descripción de los puestos en el puesto de administración.

## **2.7. Infrarrepresentación femenina**

### **ANÁLISIS CUANTITATIVO**

De los datos de la plantilla fija desagregados por sexo se observa que a nivel general la plantilla se encuentra masculinizada (82%). Hay una mujer por cada 4,5 hombres.

## **ANÁLISIS CUALITATIVO**

Se evidencia la existencia de categorías o grupos profesionales en la empresa con clara preponderancia de hombres o mujeres. Sin embargo, esta situación no ha generado consecuencias en relación con posibilidades de desarrollo profesional, con respecto al acceso a la formación, a la promoción profesional, o con respecto a las retribuciones.

La segregación vertical observada se debe a una mayor proporción de hombres en la plantilla. Sin embargo, en términos proporcionales las mujeres (3%) y los hombres (5%) ocupan puestos de responsabilidad en la misma medida.

## **RECOMENDACIONES**

- Mantener la medida de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas.

### **2.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

No se han tratado casos de acoso sexual durante el último año.

En la empresa o en el convenio colectivo sí existe alguna regulación sobre el acoso por razón de sexo o el acoso sexual. En esta empresa existe un Protocolo de acoso sexual o por razón de sexo desde el año 2019 y requiere ser adaptado a la normativa legal vigente.

## **RECOMENDACIONES**

- El artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022 fija las medidas para la prevención y sensibilización en el ámbito laboral frente a la comisión de delitos y conductas contra la libertad sexual e integridad moral en el trabajo, especialmente en lo relativo al acoso sexual y por razón de sexo. El texto introduce una nueva obligación para las empresas, que se suma a la ya existente de establecer medidas para la

prevención del acoso laboral sexual o por razones de género. La nueva norma indica que:

- “Las empresas promoverán la sensibilización y ofrecerán formación para la protección integral contra las violencias sexuales a todo el personal a su servicio”. Por tanto, desde el 7 de octubre de 2022 (fecha de entrada en vigor del texto), las empresas deberán ofrecer a toda su plantilla formación contra las violencias sexuales.
- Así mismo, el citado artículo introduce la obligación de implantar procedimientos específicos para la prevención de estas conductas y un canal de denuncias para las víctimas, que deberá contemplar también los casos que se produzcan en el ámbito digital. Crear un canal de denuncias por acoso y garantizar formalmente la confidencialidad en caso de inicio de un procedimiento por acoso en el protocolo existente

## **2.9. Comunicación y lenguaje no sexista**

La empresa manifiesta que no cuenta con una Guía de comunicación no sexista y uso del lenguaje inclusivo. Se manifiesta también que en la clasificación profesional se utiliza el masculino genérico para los denominar a los puestos de trabajo.

Se ha hecho revisión de la página web de la empresa y se ha encontrado que el estilo de comunicación usado requiere puntos de mejora.

## **2.10. Salud laboral con perspectiva de género**

La empresa cuenta con un servicio de Prevención de Riesgos Laborales realizado con perspectiva de género por UNIMAT Prevención. En la evaluación de los riesgos laborales se contemplan medidas para los riesgos que puedan afectar a la preconcepción, el embarazo y la lactancia. Se manifiesta, de este modo, la necesidad de seguir realizando la Prevención de los Riesgos Laborales con perspectiva de género. Se contempla como acción, además, hacer un registro de la casuística de las enfermedades ocupacionales y los accidentes de trabajo desagregados por sexo

## **2.11. Prevención de la Violencia de Género**

Se recomienda elaborar un Protocolo de Actuación y realizar campañas de difusión para la

plantilla en relación con la prevención de la violencia de género y los derechos laborales de las mujeres víctimas de esta violencia.

### 3. Informe de resultados de la auditoría retributiva

Las organizaciones requieren contar con un sistema retributivo equitativo y en concordancia con la normativa. Para ello, es necesario que las organizaciones adopten un sistema de valoración de puestos de trabajo que mida objetivamente el valor de cada puesto de trabajo y permita en función de esta valoración, asignarle una retribución.

La Auditoría Retributiva está regulada por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en su sección segunda. En el artículo 7 se determina que la auditoría retributiva tiene como objeto *“obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo”*.

El contenido de la Auditoría Retributiva contemplará: a) un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa, y b) un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas encontradas en el diagnóstico.

En el proceso diagnóstico se deben valorar los puestos de trabajo de manera objetiva y los factores de valoración deben estar vinculados necesaria y estrictamente con el desarrollo de la actividad laboral. La valoración de puestos incluye el análisis de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, y los factores de valoración usados deben adecuarse al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos. En definitiva, la valoración de puestos de trabajo consiste en asignarle una puntuación a los puestos de trabajo en una organización, considerando una serie de criterios objetivos.

La Auditoría Retributiva también contempla realizar una evaluación del sistema retributivo

y del sistema de promoción. Esto para determinar la incidencia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, al igual que las posibles deficiencias o desigualdades que pudieran apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras pudieran encontrar en su promoción profesional o económica derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.

Dentro del plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, se deben establecer los objetivos a conseguir, las actuaciones concretas que se desarrollarán para alcanzar estos objetivos, el cronograma de ejecución y la(s) persona(s) responsables de su implantación y seguimiento.

La vigencia de la auditoría retributiva será la misma que la del plan de igualdad en la cual esté inserta, salvo que se determine otra inferior en el mismo.

### **3.1 Denominación social de la entidad**

Cristal Cerámicas S.A.

### **3.2 Fecha de inicio y fin de la auditoría**

Los datos cuantitativos fueron recabados entre el 23 de febrero de 2023 y marzo de 2023 con información relativa al ejercicio del último año natural.

Los datos cualitativos referidos a las descripciones de puestos, la determinación y descripción de factores, la valoración de puestos de trabajo y a los sistemas de conciliación y promoción fueron recabados entre el 31 de octubre de 2022 y el 14 de noviembre de 2022.

El presente informe ha sido elaborado con datos recogidos entre el 31 de octubre 2022 y marzo 2023.

### **3.3 Alcance temporal de la auditoría**

Los datos retributivos analizados en esta auditoría corresponden a las remuneraciones efectivamente devengadas durante el año 2022.

### **3.4 Diagnóstico retributivo**

#### **3.4.1 Resumen de los datos del diagnóstico retributivo**

En esta empresa la estructura retributiva está conformada por salario base más complementos salariales. Al analizar las retribuciones promedio de hombres y mujeres por concepto del salario base en la Escala 02 éstas muestran una diferencia de un 26%, en la Escala 03 del 16%, en la Escala 04 del 7%, Escala 05 muestra una diferencia del 31% y en la Escala 06 de un 9%, todas a favor de las mujeres. Las retribuciones promedio por concepto del salario base de la Escala 07 se observa que la diferencia es del 54%, y en la Escala 08 del 47%, siendo las retribuciones los hombres superiores.

Las medianas de los salarios base de mujeres y hombres mantienen una diferencia del 26% en la Escala 02, del 10% en la Escala 03, del 5% en la Escala 04, del 22% en la Escala 05 y del 9% en la Escala 06 siendo las retribuciones de las mujeres superiores. Por otro lado, a favor de los hombres en la Escala 07 donde la diferencia es del 50% y en la Escala 08 es del 14%.

El promedio de las retribuciones por concepto de los complementos salariales de los trabajadores y de las trabajadoras cuyos puestos se clasifican en la Escala 02 presentan una diferencia del 80%, en la Escala 05 la diferencia es del 111%, y en la Escala 08 del 53%, todas a favor de las mujeres. En la Escala 03 se observa que la diferencia entre estas retribuciones promedio por concepto de los complementos salariales es del 23%, en la Escala 04 la diferencia es del 28%, en la Escala 06 es del 26%, y en la Escala 07 del 77%, todas a favor de los hombres.

Por otro lado, las medianas de los complementos salariales de mujeres y hombres en la Escala 03 muestran una diferencia del 31%, en la Escala 04 es del 30%, en la Escala 06 del 26%, en la Escala 07 del 71%, todas a favor de los hombres. Asimismo, entre las medianas de los complementos salariales de mujeres y hombres en la Escala 02 se encuentra una diferencia del 398%, en la Escala 05 del 160%, y en la Escala 08 del 94%, todas a favor de las mujeres.

En la Escala 03 no se observan diferencias entre las retribuciones promedio totales de las mujeres y de los hombres. Se observa que en la Escala 02 las retribuciones promedio totales de las mujeres y de los hombres muestran una diferencia del 44%, y en la Escala 05 presentan una diferencia del 74%, ambas a favor de las mujeres. En la Escala 04 la diferencia entre las retribuciones promedio totales de las mujeres y de los hombres es del 8%, en la Escala 06 es del 11%, en la Escala 07 es del 68%, y en la Escala 08 es del 2%, en todas las retribuciones de los hombres son superiores.

Se observa que en la Escala 08 las medianas de las retribuciones totales de las mujeres y de los hombres no muestran diferencias entre sí. Por otro lado, las medianas de las

retribuciones totales promedio de las mujeres y de los hombres en la Escala 03 es del 7%, en la Escala 04 muestran una diferencia entre sí del 14%, en la Escala 06 del 11%, en la Escala 07 del 62%, todas a favor de los hombres. En la Escala 02 las medianas de estas retribuciones tienen una diferencia del 79%, en la Escala 05 es del 87%, ambas a favor de las mujeres.

Las diferencias encontradas en el salario base se deben a que hubo personal contratado a tiempo determinado durante el año 2022 y a que hay personas con reducción de jornadas, lo cual afecta al salario base efectivamente percibido.

Los criterios de definición de los complementos retributivos complementos salariales de la empresa se definen según lo establecido en el Convenio Colectivo de aplicación y el criterio de la empresa.

Los complementos del convenio que generan mayores diferencias son: Complemento "Noches", y "Plus turno". Los complementos definidos a criterio de la empresa que generan mayores diferencias son: Complemento bruto, el Complemento Valor especie, el Complemento Gratificación voluntaria, y el Complemento Bonus.

Las diferencias observadas entre las retribuciones por los complementos del Convenio Colectivo de aplicación se deben a que sólo una mujer en la empresa percibió estos complementos durante el año en consideración. Las diferencias observadas entre las retribuciones por los complementos a criterio de la empresa, en el caso de los complementos Bruto y Bonus, se deben a que estos son percibidos en mayor cantidad por las mujeres de la plantilla. En relación con el complemento Gratificación Voluntaria la diferencia se debe a que éste es percibido por personas de la Escala 03 donde se concentra la mayor parte de la plantilla y del personal masculino. Con respecto al Complemento Valor especie este es percibido por cuatro personas ocupando puestos de la Escala 05 y 08.

Considerando la información obtenida en el diagnóstico retributivo se ha determinado que **será necesario intervenir desde la perspectiva de género en:**

- Existencia de retribuciones no sujetas a la regulación colectiva
- Negociación individual de las retribuciones
- Incidencia desigual de pluses y complementos debido a la segregación ocupacional
- Utilización de criterios subjetivos para la concesión de beneficios no salariales.

### 3.4.2. Principales problemas y dificultades encontradas en la empresa que puedan ser constitutivas de discriminación directa o indirecta

- 1- Sistema retributivo confuso y con errores
2. - Elementos del registro retributivo no definidos o cumplimentados correctamente
3. - Existe una diferencia porcentual significativa entre mujeres y hombres en relación con la clasificación profesional.
4. - La clasificación profesional no se ha realizado como resultado de un proceso de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.
5. - No existe un sistema de evaluación de desempeño objetivo, claro y transparente.
6. - No se establece una relación entre formación y promoción. La formación no tiene peso en los procesos de promoción.
7. - No se imparte formación de reciclaje al personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y de cuidado del menor y/o excedencias, así como a mujeres víctimas de violencia de género.
8. - En el procedimiento de promoción las categorías o grupos profesionales que no están afectadas por el procedimiento acordado el peso de hombres y mujeres es diferente.
9. - Las pruebas objetivas no se realizan para todos los puestos de trabajo.
- 10.- Las personas encargadas de realizar la evaluación de personal para la promoción no tienen formación en igualdad entre mujeres y hombres.
- 11.- Los datos indican que únicamente existen complementos retributivos para los puestos que trabajan por turnos y hacen nocturnidad, generando diferencias retributivas a favor de los hombres que son, mayoritariamente, quienes ocupan esos puestos.
- 12.- En los departamentos o secciones feminizados se producen diferencias en relación con aquellos masculinizados con respecto a las retribuciones de las mujeres.

### 3.5. Plan de actuación

Dentro del plan de actuación siguiente se establecen las medidas correctivas de las desigualdades retributivas. Para ello, se han establecido los objetivos a alcanzar, las acciones específicas, el cronograma donde se temporalizan las acciones y las personas responsables de la implantación y seguimiento de las acciones establecidas. Las áreas de intervención de este plan de actuación se centran en:

- Existencia de retribuciones no sujetas a la regulación colectiva.
- Negociación individual de las retribuciones.
- Incidencia desigual de pluses y complementos debido a la segregación ocupacional

- Utilización de criterios subjetivos para la concesión de beneficios no salariales

### 3.5.1 Áreas de actuación prioritarias

- Existencia de retribuciones no sujetas a la regulación colectiva
- Negociación individual de las retribuciones
- Incidencia desigual de pluses y complementos debido a la segregación ocupacional
- Utilización de criterios subjetivos para la concesión de beneficios no salariales

### 3.5.2 Definición de objetivos generales y específicos

#### **Objetivo general**

Garantizar la aplicación del principio de igualdad retributiva en la empresa.

#### **Objetivos específicos**

- Corregir de manera paulatina las diferencias retributivas entre las mujeres y los hombres por causas de discriminación directa o indirecta
- Describir en detalle la política retributiva de la empresa para así contribuir con el principio de transparencia retributiva
- Diseñar un sistema retributivo en la empresa para garantizar la proporcionalidad entre el valor de los puestos de trabajo y la remuneración asignada
- Establecer una Política Retributiva clara y transparente a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

### 3.6 Descripción de medidas

Las medidas presentadas en este plan de actuación se han determinado considerando las posibles situaciones de discriminación encontradas a partir de la información obtenida en el diagnóstico. Estas medidas se aplicarán para garantizar la aplicación del principio de igualdad retributiva en la empresa. El orden y la prioridad de las medidas atiende a la magnitud de las desigualdades, dificultades, desventajas y obstáculos encontrados en el diagnóstico y considerando los recursos de los que dispone la empresa, el tiempo de ejecución de las medidas y su posible impacto.

Las acciones contenidas en este plan de acción son:

- Analizar la situación de mujeres y hombres que puedan afectar el acceso a los complementos salariales.
- Corregir en el tiempo las diferencias retributivas entre los puestos de igual valor encontradas hasta lograr reducir la brecha salarial de género.
- Difundir la política retributiva de la empresa a toda la plantilla.
- Diseñar un sistema de promoción profesional basado en criterios objetivos

<b>Acción 1</b>	
Analizar la situación de mujeres y hombres que puedan afectar el acceso a los complementos salariales	
Objetivo	Realizar un análisis de impacto de la incorporación de las retribuciones relacionadas con los complementos salariales
Cuando se va a desarrollar	Año 1
Seguimiento	Año 2, 3, 4
Evaluación	Año 2, 3, 4
Personas destinatarias	Todas las personas en plantilla independientemente del puesto que ocupan, el tipo de contrato o jornada de trabajo.
Descripción	Se ha encontrado que algunos puestos de la empresa tienen dificultades para acceder a ciertos elementos de la retribución por complementos salariales. Es importante que se haga un análisis de la afectación diferencial de hombres y mujeres de la plantilla en el acceso de la retribución por complementos salariales.
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal de Recursos Humanos</li> <li>• Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> <li>• Dirección de la empresa</li> </ul>
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordenadores</li> <li>• Conexión a Internet</li> <li>• Sala de reuniones.</li> </ul>
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Costes indirectos de los recursos implicados</li> </ul>
Responsable (s) de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos

<b>Acción 1</b>	
<b>Analizar la situación de mujeres y hombres que puedan afectar el acceso a los complementos salariales</b>	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>*Análisis realizado de la información cualitativa relacionada con la situación que produce la dificultad de acceso al sistema de retribución por complementos salariales</p> <p>* Análisis realizado de la información cuantitativa relacionada con la situación que produce la dificultad de acceso al sistema de retribución por complementos salariales</p>
PRIORIDAD	ALTA
Observaciones	

<b>Acción 2</b>	
<b>Corregir durante la vigencia del I Plan de Igualdad las diferencias retributivas entre los puestos de igual valor encontradas hasta lograr reducir la brecha salarial de género</b>	
Objetivo	Eliminar las condiciones de carácter retributivo que generan discriminaciones indirectas por razón de sexo
Cuando se va a desarrollar	Año 1, 2, 3, 4
Seguimiento	<p>Año 2, 3, 4</p> <p>Frecuencia: continua hasta que se reduzca la brecha salarial por razón de sexo en los puestos de trabajo, área o grupo profesional que originó la acción.</p>
Evaluación	Año 2, 3, 4
Personas destinatarias	Todas las personas en plantilla independientemente del puesto que ocupan, el tipo de contrato o jornada de trabajo.
Descripción	Se ha encontrado que en la empresa existen diferencias en la retribución de puestos iguales o equivalentes. Las causas se deben a criterios de asignación de carácter subjetivo, poco claros o poco transparentes, o bien porque existen escalas retributivas determinadas en el Convenio Colectivo de aplicación que generan estas diferencias. Es importante que se proponga un plan de acción para que se subsanen las causas

## Acción 2

Corregir durante la vigencia del I Plan de Igualdad las diferencias retributivas entre los puestos de igual valor encontradas hasta lograr reducir la brecha salarial de género

	<p>de las diferencias retributivas encontradas en puestos de igual valor o equivalentes.</p> <p>La empresa procurará establecer incrementos adicionales en un plazo de tiempo determinado hasta lograr su equiparación y la aplicación en la empresa del principio de "igualdad de retribución por trabajos de igual valor".</p>
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Personal de Recursos Humanos</li> <li>. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> <li>. Dirección de la empresa</li> </ul>
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Ordenadores</li> <li>. Conexión a Internet</li> <li>. Sala de reuniones.</li> </ul>
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Costes indirectos de los recursos implicados</li> </ul>
Responsable (s) de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>*Plan de ajuste salarial para cada año de vigencia del Plan de Igualdad, desagregados por sexos.</p> <p>*Correcciones retributivas realizadas y ejecutadas por año.</p> <p>*Indicadores anuales de diferencias retributivas por sexo, por escalas de puestos de igual valor; por puestos de igual valor.</p>
PRIORIDAD	ALTA
Observaciones	

## Acción 3

Difundir la política retributiva de la empresa a toda la plantilla

Objetivo	Describir en detalle la política retributiva de la empresa para así contribuir con el principio de transparencia retributiva
Cuando se va a	Año 1, 2, 3, 4

### Acción 3

Difundir la política retributiva de la empresa a toda la plantilla

desarrollar	
Seguimiento	Año 1, 2, 3, 4
Evaluación	Año 1, 2, 3, 4
Personas destinatarias	Todas las personas en plantilla independientemente del puesto que ocupan, el tipo de contrato o jornada de trabajo.
Descripción	<p>En aras de cumplir con el principio de transparencia retributiva la empresa requiere describir en un documento formal la política retributiva entre la plantilla de manera masiva.</p> <p>Esta difusión se realizará mediante los canales habituales de comunicación de la empresa a toda la plantilla.</p>
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Comisión de Igualdad</li> <li>. Responsable de Recursos Humanos</li> <li>. Personal en puestos de supervisión</li> </ul>
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Ordenadores.</li> <li>. Conexión a Internet.</li> <li>. Impresoras.</li> <li>. Material de oficina.</li> </ul>
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Costes indirectos de los recursos implicados.</li> </ul>
Responsable (s) de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>*Descripción de la política retributiva.</p> <p>*Acciones de difusión de la política retributiva a la plantilla</p>
PRIORIDAD	ALTA
Observaciones	

## Acción 4

### Diseñar un sistema de promoción profesional basado en criterios objetivos

Objetivo	Diseñar un sistema de promoción profesional basado en criterios objetivos y aplicables a todas las personas de la empresa
Cuando se va a desarrollar	Año 2
Seguimiento	Año 2, 3, 4
Evaluación	Año 2, 3, 4
Personas destinatarias	Todas las personas en plantilla independientemente del puesto que ocupan, el tipo de contrato o jornada de trabajo.
Descripción	<p>El sistema de promoción debe documentar el procedimiento a seguir por parte de la plantilla para tener acceso a las promociones.</p> <p>Dentro del procedimiento se indicarán las personas que participarán en el proceso de valoración de las candidaturas y la metodología de valoración. En esta metodología se determinarán los instrumentos o métodos de valoración de las personas candidatas.</p>
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Personal de Recursos Humanos</li> <li>. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> <li>. Personal de Calidad</li> <li>. Personal supervisor</li> <li>. Dirección de la empresa</li> </ul>
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Ordenadores</li> <li>. Conexión a Internet</li> <li>. Sala de reuniones.</li> </ul>
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Costes indirectos de los recursos implicados</li> </ul>
Responsable (s) de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>*Sistema de promoción profesional implantado en la empresa.</p> <p>*Procedimiento de promoción profesional descrito</p> <p>*Criterios de promoción profesional descritos</p> <p>*Instrumentos o métodos de valoración diseñados.</p>

#### Acción 4

Diseñar un sistema de promoción profesional basado en criterios objetivos

	<p>*Política salarial asociada a la promoción profesional descrita.</p> <p>*Número de acciones de difusión del Sistema de promoción profesional a la plantilla.</p>
PRIORIDAD	ALTA
Observaciones	

#### Acción 5

Diseñar un sistema de evaluación de desempeño basado en criterios objetivos

Objetivo	Diseñar un sistema de evaluación de desempeño basado en criterios objetivos y aplicables a todas las personas de la asociación
Cuando se va a desarrollar	Año 2
Seguimiento	Año 3, 4
Evaluación	Año 3,4
Personas destinatarias	Todas las personas en plantilla independientemente del puesto que ocupan, el tipo de contrato o jornada de trabajo.
Descripción	<p>En este sistema se determinarán los criterios de evaluación asociados al puesto de trabajo y/o de las personas. Estos criterios deben ser objetivos, evaluables y observables. Se indicarán las personas que participarán en el proceso de valoración de las candidaturas y la metodología de valoración en la cual se determinarán los instrumentos o métodos de valoración de las personas trabajadoras.</p> <p>Se debe determinar si la valoración del desempeño va asociada a un cambio retributivo. De ser afirmativo, se vinculará el sistema de evaluación del desempeño al sistema retributivo.</p>

## Acción 5

Diseñar un sistema de evaluación de desempeño basado en criterios objetivos

	Se debe hacer del conocimiento de la plantilla del sistema de evaluación del desempeño mediante los medios de difusión de la asociación.
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Personal de Recursos Humanos</li> <li>. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> <li>. Personal de Calidad, de Prevención de Riesgos Laborales</li> <li>. Personal supervisor</li> <li>. Dirección de la empresa</li> </ul>
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Ordenadores</li> <li>. Conexión a Internet</li> <li>. Sala de reuniones.</li> </ul>
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Costes indirectos de los recursos implicados</li> </ul>
Responsable (s) de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Sistema de evaluación de desempeño implantado en la empresa.</li> <li>*Procedimiento de evaluación descrito</li> <li>*Criterios de evaluación descritos</li> <li>*Instrumentos o métodos de valoración diseñados.</li> <li>*Política salarial asociada a la evaluación de desempeño descrita.</li> <li>*Número de acciones de difusión del Sistema de retribución a la plantilla.</li> </ul>
PRIORIDAD	MEDIA
Observaciones	

## Acción 6

Identificar las causas de las diferencias entre las retribuciones de hombres y mujeres en los elementos que componen el sistema de retribución variable

## Acción 6

Identificar las causas de las diferencias entre las retribuciones de hombres y mujeres en los elementos que componen el sistema de retribución variable

Objetivo	Realizar un análisis de impacto de la incorporación del sistema de retribución variable
Cuando se va a desarrollar	Año 1
Seguimiento	Año 1, 2, 3, 4
Evaluación	Año 1, 2, 3, 4
Personas destinatarias	Todas las personas en plantilla independientemente del puesto que ocupan, el tipo de contrato o jornada de trabajo.
Descripción	Se ha encontrado que en aquellos puestos de la asociación que acceden a la retribución variable, existen diferencias entre las retribuciones de mujeres y de hombres. Es importante que se haga un análisis de las causas de la afectación diferencial de hombres y mujeres de la plantilla el pago de la retribución variable.
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Personal de Recursos Humanos</li> <li>. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> <li>. Dirección de la asociación</li> </ul>
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Ordenadores</li> <li>. Conexión a Internet</li> <li>. Sala de reuniones.</li> </ul>
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Costes indirectos de los recursos implicados</li> </ul>
Responsable (s) de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>*Análisis realizado de la información cualitativa relacionada con los criterios de asignación de la retribución variable.</p> <p>*Análisis realizado de la información cuantitativa relacionada con los criterios de asignación de la retribución variable.</p> <p>*Análisis realizado de las causas de las diferencias detectadas.</p> <p>*Diagnóstico de las causas que generan las diferencias entre la retribución variable de mujeres y de hombres.</p>

### Acción 6

Identificar las causas de las diferencias entre las retribuciones de hombres y mujeres en los elementos que componen el sistema de retribución variable

PRIORIDAD	ALTA
Observaciones	

### Acción 7

Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres conforme al Registro Retributivo de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales

Objetivo	Garantizar que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades de acceder a las distintas retribuciones existentes en la estructura salarial de la asociación.
Cuando se va a desarrollar	Cada año de vigencia del plan de igualdad
Seguimiento	Año 1, 2, 3, 4
Evaluación	Año 1, 2, 3, 4
Personas destinatarias	Todas las personas en plantilla independientemente del puesto que ocupan, el tipo de contrato o jornada de trabajo.
Descripción	Con el fin de cumplir con el principio de igualdad retributiva y con la normativa vigente en la materia, la asociación dará a conocer el Registro retributivo de la asociación a la representación de la plantilla de las retribuciones de hombres y de mujeres. Además, le hará llegar a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales.
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"><li>Personal de Recursos Humanos</li><li>Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li></ul>
Materiales	<ul style="list-style-type: none"><li>Ordenadores</li><li>Conexión a Internet</li></ul>

### Acción 7

Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres conforme al Registro Retributivo de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales

	. Impresora
Económicos	. Costes indirectos de los recursos implicados
Responsable (s) de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	. *Información de las Retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico entregada a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad . * Información de los Cambios de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales entregada a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
PRIORIDAD	. ALTA
Observaciones	

### Acción 8

Realizar campañas de sensibilización contra la brecha salarial de género

Objetivo	Garantizar que los salarios base y los complementos que se determinan a discreción de la empresa se designen siguiendo criterios claros, objetivos y transparentes
Cuando se va a desarrollar	Año 3
Seguimiento	Año 3, 4
Evaluación	Año 3, 4

## Acción 8

### Realizar campañas de sensibilización contra la brecha salarial de género

Personas destinatarias	Todas las personas en plantilla independientemente del puesto que ocupan, el tipo de contrato o jornada de trabajo.
	El contenido de la campaña de sensibilización debe abordar la brecha salarial de género, sus causas, características, consecuencias y las acciones necesarias para erradicarla. El objetivo de estas campañas será garantizar que se cumpla con el principio de igualdad retributiva, esto es, percibir la misma retribución por un trabajo equivalente o de igual valor.
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Personal de Recursos Humanos</li> <li>. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> <li>. Dirección de la asociación</li> <li>. Personal de supervisión</li> </ul>
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Ordenadores</li> <li>. Conexión a Internet</li> <li>. Sala de reuniones.</li> </ul>
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Costes indirectos de los recursos implicados</li> <li>. Coste de la reproducción de material didáctico</li> <li>. Coste del alquiler de un aula de clases</li> </ul>
Responsable (s) de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>*Campaña realizada: vídeos, charlas, carteles, etc.</p> <p>*Divulgación entre la plantilla sobre la realización de la campaña.</p> <p>*Tasa de éxito: número de participantes en la acción vs personas en plantilla, coste por persona en plantilla.</p>
PRIORIDAD	MEDIA
Observaciones	<p>Es importante programar las actividades de sensibilización dentro del horario laboral.</p> <p>Será necesario hacer un Informe con la ficha técnica de la información divulgada en las campañas para una futura valoración del impacto en el objetivo planteado.</p>

## Acción 9

Revisar periódicamente las diferencias retributivas entre los puestos de igual valor para determinar aquellas cuyo origen no obedezca a un criterio objetivo con el fin de corregir dicha diferencia.

Objetivo	Eliminar las condiciones de carácter retributivo que generan discriminaciones indirectas por razón de sexo
Cuando se va a desarrollar	Año 2, 3, 4
Seguimiento	Año 2, 3, 4
Evaluación	Año 2, 3, 4
Personas destinatarias	Todas las personas en plantilla independientemente del puesto que ocupan, el tipo de contrato o jornada de trabajo.
Descripción	Con el fin de cumplir con el principio de igualdad retributiva y con la normativa vigente en la materia, la asociación deberá revisar al menos anualmente las retribuciones de hombres y de mujeres según los puestos de trabajo equivalentes o de igual valor para determinar si existen diferencias que no obedezcan a criterios objetivos.
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Personal de Recursos Humanos</li> <li>. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> <li>. Dirección de la asociación</li> </ul>
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Ordenadores</li> <li>. Conexión a Internet</li> <li>. Sala de reuniones.</li> </ul>
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Costes indirectos de los recursos implicados</li> </ul>
Responsable (s) de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Revisiones retributivas realizadas.</li> <li>* Diferencias retributivas detectadas cuyo origen no obedezca a un criterio objetivo</li> </ul>
PRIORIDAD	MEDIA

### Acción 9

Revisar periódicamente las diferencias retributivas entre los puestos de igual valor para determinar aquellas cuyo origen no obedezca a un criterio objetivo con el fin de corregir dicha diferencia.

Observaciones

### Acción 10

Revisar y actualizar Registro retributivo cada año

Objetivo	Establecer un sistema retributivo claro, objetivo y transparente sin sesgos de género.
Cuando se va a desarrollar	Año 1, 2, 3, 4
Seguimiento	Año 1, 2, 3, 4
Evaluación	Año 1, 2, 3, 4
Personas destinatarias	RRHH y dirección
Descripción	Con el fin de cumplir con el principio de igualdad retributiva y con la normativa vigente en la materia, la empresa deberá revisar al menos anualmente las retribuciones de hombres y de mujeres según los puestos de trabajo equivalentes o de igual valor para determinar si existen diferencias que no obedezcan a criterios objetivos y corregir los errores, además de mantenerlo actualizado.
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"><li>Personal de Recursos Humanos</li><li>Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li><li>Dirección de la asociación</li></ul>
Materiales	<ul style="list-style-type: none"><li>Ordenadores</li><li>Conexión a Internet</li><li>Sala de reuniones.</li></ul>

### Acción 10

Revisar y actualizar Registro retributivo cada año

Económicos	. Costes indirectos de los recursos implicados
Responsable (s) de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	* Revisiones retributivas realizadas. *Diferencias retributivas detectadas cuyo origen no obedezca a un criterio objetivo
PRIORIDAD	ALTA
Observaciones	

### Acción 11

Revisar periódicamente la descripción y valoración de puestos de trabajo

Objetivo	Realizar una descripción y valoración de puestos
Cuando se va a desarrollar	Año 1, 2, 3, 4
Seguimiento	Año 1, 2, 3, 4
Evaluación	Año 1, 2, 3, 4
Personas destinatarias	RRHH
Descripción	Con el fin de cumplir con el principio de igualdad retributiva y con la normativa vigente en la materia, la empresa deberá revisar periódicamente, cuando haya cambios las descripciones de puestos y su valoración para determinar si existen diferencias que no obedezcan a criterios objetivos y corregir los errores, además de mantenerlo actualizado.
Recursos: Humanos	. Personal de Recursos Humanos . Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad . Dirección

## Acción 11

Revisar periódicamente la descripción y valoración de puestos de trabajo

Materiales	<ul style="list-style-type: none"><li>. Ordenadores</li><li>. Conexión a Internet</li><li>. Sala de reuniones.</li></ul>
Económicos	<ul style="list-style-type: none"><li>. Costes indirectos de los recursos implicados</li></ul>
Responsable (s) de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	* Revisiones de DPT y VPT realizadas.
PRIORIDAD	ALTA
Observaciones	

### **3.7. Mecanismo de seguimiento y evaluación, y órgano responsable de seguimiento y evaluación**

Con el fin de verificar la correcta implantación del Plan de actuación de la auditoría retributiva descrito en este documento, se evaluará el avance de la ejecución de las medidas establecidas al final de cada año de la vigencia del plan hasta la finalización de su vigencia. En las evaluaciones se hará una revisión de los indicadores de cada medida y se determinará su avance en función del objetivo establecido.

La evaluación tendrá en cuenta los resultados, el proceso y el impacto. Para los resultados se tendrá en consideración información como el número de acciones implantadas y el número y sexo de personas beneficiarias.

En las evaluaciones periódicas del Plan de actuación de la auditoría retributiva se podrán contemplar la adopción de acciones correctivas, o cualquier otra que la Comisión de seguimiento del plan de Igualdad considere necesaria para el logro de los objetivos propuestos en el plan de actuación de la auditoría retributiva.

En la Evaluación final se reportarán los resultados obtenidos en cada objetivo establecido y se determinará el grado de cumplimiento de cada acción.

#### **Órgano responsable de seguimiento y evaluación**

Las personas responsables de su seguimiento y evaluación son las personas miembros de la Comisión de seguimiento del plan de Igualdad.

### **3.8 Vigencia de la auditoría.**

La vigencia de la auditoría será la misma del plan de igualdad que la contiene.

## **4. Objetivos del Plan de Igualdad**

Diseñar el plan de igualdad implica definir la política de la empresa sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico de situación. Los Planes de Igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, tienen como objetivo general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

Con esta finalidad se definirán objetivos específicos, cuantitativos y cualitativos, necesarios para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico.

A partir de las conclusiones alcanzadas en el diagnóstico de situación de igualdad en la organización se determina los siguientes objetivos:

#### 4.1 Objetivo general

Asegurar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en Cristal Cerámicas S.A..

#### 4.2 Objetivos específicos

<b>Área I</b>	<i>Proceso de selección y contratación</i>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurar la transparencia y la igualdad en los procesos de selección y contratación.</li> <li>• Cuantificar desagregado por sexo el acceso a las ofertas de empleo</li> </ul>
<b>Área II</b>	<i>Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva</i>
<b>Objetivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar la retribución flexible en la empresa.</li> <li>• Asegurar la igualdad retributiva.</li> <li>• Modificar y poner a disposición las descripciones de los puestos de trabajo para que se puedan conocer las competencias necesarias para el adecuado desempeño de estos.</li> <li>• Analizar la situación de mujeres y hombres que puedan afectar el acceso a los complementos salariales</li> <li>• Difundir la política retributiva de la empresa a toda la plantilla</li> <li>• Diseñar un sistema de promoción profesional basado en criterios objetivos</li> <li>• Identificar las causas de las diferencias entre las retribuciones de hombres y mujeres en los elementos que componen el sistema de retribución variable</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales</li> <li>• Revisar periódicamente las diferencias retributivas entre los puestos de igual valor para determinar aquellas cuyo origen no obedezca a un criterio objetivo</li> <li>• Revisar periódicamente la descripción y valoración de puestos de trabajo</li> <li>• Realizar campañas de sensibilización contra la brecha salarial de género</li> <li>• Corregir en el tiempo las diferencias retributivas entre los puestos de igual valor encontradas hasta lograr reducir la brecha salarial de género</li> <li>• Revisar y actualizar Registro retributivo cada año</li> </ul>
<p><b>Área III</b></p>	<p><i>Formación</i></p>
<p><b>Objetivos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar con perspectiva de género y difundir el Plan de Formación de la empresa a la plantilla.</li> <li>• Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de igualdad de género.</li> <li>• Analizar necesidades del personal en materia formativa y desarrollar la organización.</li> </ul>
<p><b>Área IV</b></p>	<p><i>Promoción profesional</i></p>
<p><b>Objetivos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurar la transparencia en los procesos de promoción profesional.</li> <li>• Analizar y recoger de forma objetiva el mapa de carrera, su evaluación y seguimiento.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en todos los procesos relativos a la promoción</li> </ul>
<p>Área V</p>	<p><i>Condiciones de trabajo</i></p>
<p>Objetivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generar una cultura empresarial de compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en toda la organización.</li> <li>• Realizar una valoración analítica, desde la perspectiva de género, de los puestos de trabajo, partiendo de la descripción de los mismos, para la aplicación del principio de igual salario para trabajos de igual valor.</li> <li>• Revisar y publicar los criterios de las descripciones de puestos para llevar a cabo política transparente en materia de clasificación laboral.</li> <li>• Volver a hacer la valoración de puestos de trabajo tras la realización de los cambios</li> </ul>
<p>Área VI</p>	<p><i>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</i></p>
<p>Objetivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difundir el sistema de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.</li> <li>• Sensibilizar a la plantilla en materia de conciliación y corresponsabilidad.</li> <li>• Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales. Informe de promociones en relación con el disfrute de permisos de conciliación.</li> <li>• Recoger datos estadísticos desagregados por sexo, puesto y tipo</li> </ul>

	<p>de contrato y jornada de los diferentes permisos, suspensiones de contrato, excedencias relacionadas con la conciliación y trasladar la información a la Comisión de Seguimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se pondrá un buzón de sugerencias on-line a disposición de la plantilla para poder hacer un estudio de necesidades de conciliación y así, prever mejoras que se ajusten a las necesidades reales.</li> </ul>
<p><b>Área VII</b></p>	<p><i>Infrarrepresentación femenina</i></p>
<p><b>Objetivos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas.</li> <li>• Adoptar la medida de acción positiva: en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos o grupos profesionales en los que estén subrepresentadas.</li> <li>• Corregir en el tiempo las diferencias retributivas entre los puestos de igual valor encontradas hasta lograr reducir la brecha salarial de género</li> <li>• Contar con registros documentales de las entrevistas y procesos selectivos y cuantificarlos y también de las ofertas de empleo</li> </ul>
<p><b>Área VIII</b></p>	<p><i>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</i></p>
<p><b>Objetivos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difundir el sistema de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>• Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>• Establecer medidas para la prevención del acoso laboral sexual o por razones de género. La nueva norma indica que:</li> <li>• Formación contra las violencias sexuales.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Implantar procedimientos específicos para la prevención de estas conductas y un canal de denuncias para las víctimas, que deberá contemplar también los casos que se produzcan en el ámbito digital. Crear un canal de denuncias por acoso y garantizar formalmente la confidencialidad en caso de inicio de un procedimiento por acoso en el protocolo existente</li> </ul>
<p><b>Área IX</b></p>	<p><i>Comunicación y lenguaje no sexista</i></p>
<p><b>Objetivos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar el uso del lenguaje inclusivo en la plantilla.</li> <li>• Sensibilizar en materia de comunicación no sexista y lenguaje inclusivo a la plantilla.</li> <li>• Revisar el uso del lenguaje inclusivo de la clasificación profesional de la empresa.</li> </ul>
<p><b>Área X</b></p>	<p><i>Salud laboral con perspectiva de género</i></p>
<p><b>Objetivos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar los datos desagregados por sexo de la información relacionada con las enfermedades ocupacionales y los accidentes de trabajo.</li> <li>• Formar a la plantilla en materia de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.</li> </ul>
<p><b>Área XI</b></p>	<p><i>Prevención de la violencia de género</i></p>
<p><b>Objetivos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</li> <li>• Prevención y sensibilización en el ámbito laboral</li> </ul>

## 5. Resumen y conclusiones del informe del diagnóstico del plan de igualdad

Así pues, con este Plan de Igualdad, **Cristal Cerámicas S.A** espera:

- Adoptar medidas concretas que integren los principios y valores definidos a favor de la igualdad de trato, la no discriminación, la diversidad y la integración.
- Garantizar la aplicación de la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas, los procesos y las decisiones que afecten a las personas de **Cristal Cerámicas S.A.**
- Corregir y/o prevenir las desigualdades de género que se puedan detectar tanto en la fase de diagnóstico como durante la fase de implantación del Plan de igualdad.
- Fomentar la participación y el diálogo como principio y herramientas de trabajo de todas las partes.
- Mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal, la corresponsabilidad de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral.

## 6. Características del Plan de Igualdad

Las características que rigen el presente Plan de Igualdad son:

- **Integral:** ha de incidir positivamente en toda la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- **Transversal:** debe implicar a todas las áreas de gestión de la organización. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- **Dinámico:** debe ser un documento vivo que crezca de manera progresiva y sometida a mejoras constantes.
- **Coherente:** el objetivo final de alcanzar la Igualdad real se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades y se mejora a medida que la implantación se lleva a cabo.
- **Temporal:** se establecen hitos temporales para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres por etapas.
- **Preventivo:** intenta evitar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- **Dialogado:** tiene como principio básico la participación a través del diálogo y la cooperación de las partes: dirección, representación social y el conjunto de la plantilla.

## 7. Áreas del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad se estructura en las siguientes áreas: proceso de selección y contratación; ejercicio responsable vida personal, familiar y laboral; clasificación profesional; formación; promoción profesional; infrarrepresentación femenina; retribuciones; prevención del acoso y por razón de sexo; salud laboral y condiciones de trabajo; comunicación y lenguaje no sexista. Para cada una de las áreas se define uno o más objetivos y se detallan las acciones previstas para alcanzarlos y se marcan **indicadores, que se darán desagregados por sexo siempre que se refieran a personas.**

## 7.1. ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

La plantilla de Cristal Cerámicas S.A es una plantilla masculinizada. Esta masculinización de la plantilla se traslada a todas las categorías a excepción del personal administrativo de oficinas dónde hay mayor presencia de mujeres. Se ha observado en los últimos años, que la población trabajadora masculina está creciendo mientras que la población trabajadora femenina permanece más o menos constante. Esto puede ser debido por un lado a que la población trabajadora que más aumenta es la de producción, que en general está compuesta por hombres y por otro a la política de contratación.

Las ofertas de empleo se realizan de forma verbal difundíendolas a la plantilla manteniéndose una tendencia de que en los puestos dónde hay hombres sigan entrando hombres. La otra vía de contratación es a través de ETT.

### ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

<b>ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	<b>Acción 1</b> <b>Elaborar la descripción de las ofertas de empleo de forma que no contenga ningún filtro por razón de sexo, especialmente de tipo indirecto: lenguaje inclusivo, no requerir datos innecesarios</b>
Objetivo	Asegurar la transparencia y la igualdad en los procesos de selección y contratación.
Cuando se va a desarrollar	Año 1 y mejorar con cada oferta de empleo
Seguimiento	Año 1, 2, 3, 4
Evaluación	Año 1, 2, 3, 4
Personas destinatarias	Personas que quieran acceder a ser plantilla de Cristal Cerámicas S.A
Descripción	Como parte de esta acción se redactará la descripción de las ofertas de empleo tanto internas como facilitadas a las ETT y se asegurará la valoración por criterios relacionados directamente con el desempeño del puesto de trabajo sin tener en cuenta el sexo, así como la utilización de técnicas de selección neutras y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc.). La valoración de cada candidatura debe, asimismo, realizarse

<b>ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	<b>Acción 1</b> <b>Elaborar la descripción de las ofertas de empleo de forma que no contenga ningún filtro por razón de sexo, especialmente de tipo indirecto: lenguaje inclusivo, no requerir datos innecesarios</b>
	por escrito, reflejando criterios observables y cuantificables, evitando interpretaciones subjetivas y estereotipos de género. También se redactarán formularios de selección del personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por razón de sexo.
Recursos: Humanos	. La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad junto con el departamento de RRHH, debe tener un papel importante para ayudar a implantar en la empresa procesos que aseguren la igualdad en todos los ámbitos. Los procesos que se implanten para la selección de personal se revisarán de forma conjunta
Materiales	Materiales: • Ordenadores • Conexión a Internet • Sala de reuniones
Económicos	Costes indirectos de los recursos implicados
Responsable (s) de la ejecución	RRHH
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de descripciones y ofertas de empleo
PRIORIDAD	Media
Observaciones	

<b>ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	<b>Acción 2</b> <b>Diseño de registros de procesos selectivos y ofertas de empleo</b>
---	--

<b>ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	<b>Acción 2</b> <b>Diseño de registros de procesos selectivos y ofertas de empleo</b>
Objetivo	Contar con registros documentales de las entrevistas y procesos selectivos y también de las ofertas de empleo
Cuando se va a desarrollar	Año 1 y mejorar con cada oferta de empleo
Seguimiento	Año 1, 2, 3, 4
Evaluación	Año 1, 2, 3, 4
Personas destinatarias	Personas que quieran acceder a ser plantilla de Cristal Cerámicas S.A
Descripción	Como parte de esta acción se realizará un registro de las entrevistas de empleo tanto internas como facilitadas a las ETT y asegurar la transparencia en el acceso al empleo
Recursos: Humanos	La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad junto con el departamento de RRHH, debe tener un papel importante para ayudar a implantar en la empresa procesos que aseguren la igualdad en todos los ámbitos. Los procesos que se implanten para la selección de personal se revisarán de forma conjunta
Materiales	Materiales: • Ordenadores • Conexión a Internet • Sala de reuniones
Económicos	Costes indirectos de los recursos implicados
Responsable (s) de la ejecución	RRHH
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de descripciones y ofertas de empleo
PRIORIDAD	Media
Observaciones	

<b>ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	<b>Acción 3</b> Elaborar un documento que recoja el sistema retributivo por áreas o puestos de trabajo y su seguimiento.
Objetivo	Asegurar la transparencia y la igualdad en los procesos de selección y contratación.
Cuando se va a desarrollar	Año 1 y mejorar con cada oferta de empleo
Seguimiento	Año 1, 2, 3, 4
Evaluación	Año 1, 2, 3, 4
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Descripción	Como parte de esta acción se realizará un documento donde se especifiquen por área o puestos las retribuciones y así se asegurará la transparencia en cuanto a las retribuciones y la igualdad retributiva en las nuevas contrataciones. Además, se definirá su seguimiento.
Recursos: Humanos	La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad junto con el departamento de RRHH, debe tener un papel importante para ayudar a implantar en la empresa procesos que aseguren la igualdad en todos los ámbitos. Los procesos que se implanten para las contrataciones y retribuciones de personal se revisarán de forma conjunta.
Materiales	Materiales: • Ordenadores • Conexión a Internet • Sala de reuniones
Económicos	Costes indirectos de los recursos implicados
Responsable (s) de la ejecución	RRHH
Indicadores de seguimiento y evaluación	N° de documentos con el sistema retributivo por puestos de trabajo N° de documentos con el sistema retributivo por áreas de trabajo
PRIORIDAD	Media
Observaciones	

<b>ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	<b>Acción 4</b> <b>Elaborar un procedimiento de selección de personal que incluya un modelo de entrevista sin sesgos de género</b>
Objetivo	Asegurar la transparencia y la igualdad en los procesos de selección y contratación.
Cuando se va a desarrollar	Año 1 y mejorar con cada oferta de empleo
Seguimiento	Año 1, 2, 3, 4
Evaluación	Año 1, 2, 3, 4
Personas destinatarias	Personas que quieran acceder a ser plantilla de Cristal Cerámicas S.A
Descripción	<p>En una entrevista laboral no deberían permitirse cuestiones de carácter personal y privado encaminadas a discriminar a un candidato en función de su raza, religión o género. La ley ampara a la igualdad de todos los ciudadanos y establece la no discriminación en las relaciones laborales.</p> <p>Los procesos que se implanten para la selección de personal se revisarán de forma conjunta. Más allá de la brecha salarial, las mujeres pueden verse incomodadas en las entrevistas de trabajo con preguntas sexistas sobre sus relaciones privadas, intenciones de ser madre o incluso vestimenta.</p> <p>Estas preguntas son ilegales y cualquier entrevistada tiene derecho a no contestar o incluso dar por terminada la entrevista.</p>
Recursos: Humanos	La Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad junto con el departamento de RRHH, debe tener un papel importante para ayudar a implantar en la empresa procesos que aseguren la igualdad en todos los ámbitos.
Materiales	Materiales: • Ordenadores • Conexión a Internet • Sala de reuniones
Económicos	Costes indirectos de los recursos implicados
Responsable (s) de la ejecución	RRHH

<b>ÁREA PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	<b>Acción 4</b> <b>Elaborar un procedimiento de selección de personal que incluya un modelo de entrevista sin sesgos de género</b>
Indicadores de seguimiento y evaluación	Nº de descripciones y ofertas de empleo
<b>PRIORIDAD</b>	Alta
Observaciones	

## 7.2. ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS

La plantilla de **Cristal Cerámicas S.A** es una plantilla masculinizada y esta masculinización se da en todas las categorías profesionales a excepción de la correspondiente al personal administrativo (categorías 4 y 5) que está feminizada.

<b>ÁREA PROCESO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS</b>	<b>Acción 5</b>
	<b>Modificar y poner a disposición las descripciones de los puestos de trabajo para que se puedan conocer las competencias necesarias para el adecuado desempeño de estos.</b>
	<b>Personas destinatarias:</b> Plantilla de Cristal Cerámicas S.A
	<b>Objetivo:</b> Garantizar que la clasificación profesional es objetiva y no contiene sesgos discriminatorios
	<b>Cuando se va a desarrollar:</b> Año 2
	<b>Seguimiento:</b> Año 2, 3, 4
	<b>Evaluación:</b> Año 2, 3, 4
	<b>Descripción y metodología:</b> RRHH/Calidad facilitarán el acceso a las actuales descripciones de puestos y las modificarán, si corresponde, para evitar sesgos discriminatorios. Las descripciones de los puestos de trabajo deben garantizar la idoneidad de las personas a los mismos con independencia del género. Cambiar de grupo y denominación a uno de los puestos de trabajo de Diseño por técnico/a de diseño y valorar el puesto de trabajo de nuevo.
	<b>Recursos Humanos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal del área de RRHH y encargados/as y responsables</li> <li>• Comisión de seguimiento del plan de Igualdad.</li> </ul>
	<b>Materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordenadores</li> <li>• Conexión a Internet</li> </ul>
	<b>Económicos:</b> Costes indirectos de los recursos implicados
	<b>Responsable (s) de la ejecución:</b> RRHH y comisión de seguimiento.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de documentos y modificaciones de DPT</li> </ul>	
<b>PRIORIDAD:</b> Media	

<b>ÁREA PROCESO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS</b>	<b>Acción 6</b> <b>Analizar la situación de mujeres y hombres que puedan afectar el acceso a los complementos salariales</b>
Objetivo	Realizar un análisis de impacto de la incorporación de las retribuciones relacionadas con los complementos salariales
Cuando se va a desarrollar	Año 1
Seguimiento	Año 2, 3, 4
Evaluación	Año 2, 3, 4
Personas destinatarias	Todas las personas en plantilla independientemente del puesto que ocupan, el tipo de contrato o jornada de trabajo.
Descripción	Se ha encontrado que algunos puestos de la empresa tienen dificultades para acceder a ciertos elementos de la retribución por complementos salariales. Es importante que se haga un análisis de la afectación diferencial de hombres y mujeres de la plantilla en el acceso de la retribución por complementos salariales.
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Personal de Recursos Humanos</li> <li>. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> <li>. Dirección de la empresa</li> </ul>
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Ordenadores</li> <li>. Conexión a Internet</li> <li>. Sala de reuniones.</li> </ul>
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Costes indirectos de los recursos implicados</li> </ul>
Responsable (s) de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>*Análisis realizado de la información cualitativa relacionada con la situación que produce la dificultad de acceso al sistema de retribución por complementos salariales</p> <p>* Análisis realizado de la información cuantitativa relacionada con la situación que</p>

<b>ÁREA PROCESO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS</b>	<b>Acción 6</b> <b>Analizar la situación de mujeres y hombres que puedan afectar el acceso a los complementos salariales</b>
PRIORIDAD	produce la dificultad de acceso al sistema de retribución por complementos salariales  ALTA
Observaciones	

<b>Acción 7</b> <b>Corregir durante la vigencia del I Plan de Igualdad las diferencias retributivas entre los puestos de igual valor encontradas hasta lograr reducir la brecha salarial de género</b>	
Objetivo	Eliminar las condiciones de carácter retributivo que generan discriminaciones indirectas por razón de sexo
Cuando se va a desarrollar	Año 1, 2, 3, 4
Seguimiento	Año 2, 3, 4 Frecuencia: continua hasta que se reduzca la brecha salarial por razón de sexo en los puestos de trabajo, área o grupo profesional que originó la acción.
Evaluación	Año 2, 3, 4
Personas destinatarias	Todas las personas en plantilla independientemente del puesto que ocupan, el tipo de contrato o jornada de trabajo.
Descripción	Se ha encontrado que en la empresa existen diferencias en la retribución de puestos iguales o equivalentes. Las causas se deben a criterios de asignación de carácter subjetivo, poco claros o poco transparentes, o bien porque existen escalas retributivas determinadas en el Convenio Colectivo de aplicación que generan estas diferencias.

Acción 7	
Corregir durante la vigencia del I Plan de Igualdad las diferencias retributivas entre los puestos de igual valor encontradas hasta lograr reducir la brecha salarial de género	
Recursos: Humanos	<p>Es importante que se proponga un plan de acción para que se subsanen las causas de las diferencias retributivas encontradas en puestos de igual valor o equivalentes.</p> <p>La empresa procurará establecer incrementos adicionales en un plazo de tiempo determinado hasta lograr su equiparación y la aplicación en la empresa del principio de "igualdad de retribución por trabajos de igual valor".</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Personal de Recursos Humanos</li> <li>. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> <li>. Dirección de la empresa</li> </ul>
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Ordenadores</li> <li>. Conexión a Internet</li> <li>. Sala de reuniones.</li> </ul>
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Costes indirectos de los recursos implicados</li> </ul>
Responsable (s) de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>*Plan de ajuste salarial para cada año de vigencia del Plan de Igualdad, desagregados por sexos.</p> <p>*Correcciones retributivas realizadas y ejecutadas por año.</p> <p>*Indicadores anuales de diferencias retributivas por sexo, por escalas de puestos de igual valor; por puestos de igual valor.</p>
PRIORIDAD	ALTA
Observaciones	

Acción 8	
Difundir la política retributiva de la empresa a toda la plantilla	
Objetivo	Describir en detalle la política retributiva de la empresa para así contribuir con el principio de transparencia retributiva

<b>Acción 8</b>  Difundir la política retributiva de la empresa a toda la plantilla	
Cuando se va a desarrollar	Año 1, 2, 3, 4
Seguimiento	Año 1, 2, 3, 4
Evaluación	Año 1, 2, 3, 4
Personas destinatarias	Todas las personas en plantilla independientemente del puesto que ocupan, el tipo de contrato o jornada de trabajo.
Descripción	<p>En aras de cumplir con el principio de transparencia retributiva la empresa requiere describir en un documento formal la política retributiva entre la plantilla de manera masiva.</p> <p>Esta difusión se realizará mediante los canales habituales de comunicación de la empresa a toda la plantilla.</p>
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Comisión de Igualdad</li> <li>. Responsable de Recursos Humanos</li> <li>. Personal en puestos de supervisión</li> </ul>
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Ordenadores.</li> <li>. Conexión a Internet.</li> <li>. Impresoras.</li> <li>. Material de oficina.</li> </ul>
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Costes indirectos de los recursos implicados.</li> </ul>
Responsable (s) de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	*Descripción de la política retributiva. *Acciones de difusión de la política retributiva a la plantilla
PRIORIDAD	ALTA
Observaciones	

Acción 9	
Diseñar un sistema de promoción profesional basado en criterios objetivos	
Objetivo	Diseñar un sistema de promoción profesional basado en criterios objetivos y aplicables a todas las personas de la empresa
Cuando se va a desarrollar	Año 2
Seguimiento	Año 2, 3, 4
Evaluación	Año 2, 3, 4
Personas destinatarias	Todas las personas en plantilla independientemente del puesto que ocupan, el tipo de contrato o jornada de trabajo.
Descripción	<p style="text-align: center;">El sistema de promoción debe documentar el procedimiento a seguir por parte de la plantilla para tener acceso a las promociones.</p> <p>Dentro del procedimiento se indicarán las personas que participarán en el proceso de valoración de las candidaturas y la metodología de valoración. En esta metodología se determinarán los instrumentos o métodos de valoración de las personas candidatas.</p>
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Personal de Recursos Humanos</li> <li>. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> <li>. Personal de Calidad</li> <li>. Personal supervisor</li> <li>. Dirección de la empresa</li> </ul>
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Ordenadores</li> <li>. Conexión a Internet</li> <li>. Sala de reuniones.</li> </ul>
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Costes indirectos de los recursos implicados</li> </ul>
Responsable (s) de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>*Sistema de promoción profesional implantado en la empresa.</p> <p>*Procedimiento de promoción profesional descrito</p> <p>*Criterios de promoción profesional descritos</p>

Acción 9	
Diseñar un sistema de promoción profesional basado en criterios objetivos	
PRIORIDAD	*Instrumentos o métodos de valoración diseñados. *Política salarial asociada a la promoción profesional descrita. *Número de acciones de difusión del Sistema de promoción profesional a la plantilla.
	ALTA
Observaciones	

Acción 10	
Diseñar un sistema de evaluación de desempeño basado en criterios objetivos	
Objetivo	Diseñar un sistema de evaluación de desempeño basado en criterios objetivos y aplicables a todas las personas de la asociación
Cuando se va a desarrollar	Año 2
Seguimiento	Año 3, 4
Evaluación	Año 3,4
Personas destinatarias	Todas las personas en plantilla independientemente del puesto que ocupan, el tipo de contrato o jornada de trabajo.
Descripción	En este sistema se determinarán los criterios de evaluación asociados al puesto de trabajo y/o de las personas. Estos criterios deben ser objetivos, evaluables y observables. Se indicarán las personas que participarán en el proceso de valoración de las candidaturas y la metodología de valoración en la cual se determinarán los

Acción 10	
Diseñar un sistema de evaluación de desempeño basado en criterios objetivos	
	<p>instrumentos o métodos de valoración de las personas trabajadoras.</p> <p>Se debe determinar si la valoración del desempeño va asociada a un cambio retributivo. De ser afirmativo, se vinculará el sistema de evaluación del desempeño al sistema retributivo.</p> <p>Se debe hacer del conocimiento de la plantilla del sistema de evaluación del desempeño mediante los medios de difusión de la asociación.</p>
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Personal de Recursos Humanos</li> <li>. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> <li>. Personal de Calidad, de Prevención de Riesgos Laborales</li> <li>. Personal supervisor</li> <li>. Dirección de la empresa</li> </ul>
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Ordenadores</li> <li>. Conexión a Internet</li> <li>. Sala de reuniones.</li> </ul>
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Costes indirectos de los recursos implicados</li> </ul>
Responsable (s) de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>*Sistema de evaluación de desempeño implantado en la empresa.</p> <p>*Procedimiento de evaluación descrito</p> <p>*Criterios de evaluación descritos</p> <p>*Instrumentos o métodos de valoración diseñados.</p> <p>*Política salarial asociada a la evaluación de desempeño descrita.</p> <p>*Número de acciones de difusión del Sistema de retribución a la plantilla.</p>
PRIORIDAD	MEDIA
Observaciones	

Acción 11	
Identificar las causas de las diferencias entre las retribuciones de hombres y mujeres en los elementos que componen el sistema de retribución variable	
Objetivo	Realizar un análisis de impacto de la incorporación del sistema de retribución variable
Cuando se va a desarrollar	Año 1, 2, 3, 4
Seguimiento	Año 1, 2, 3, 4
Evaluación	Año 1, 2, 3, 4
Personas destinatarias	Todas las personas en plantilla independientemente del puesto que ocupan, el tipo de contrato o jornada de trabajo.
Descripción	Se ha encontrado que en aquellos puestos de la asociación que acceden a la retribución variable, existen diferencias entre las retribuciones de mujeres y de hombres. Es importante que se haga un análisis de las causas de la afectación diferencial de hombres y mujeres de la plantilla el pago de la retribución variable.
Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Personal de Recursos Humanos</li> <li>. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> <li>. Dirección de la asociación</li> </ul>
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Ordenadores</li> <li>. Conexión a Internet</li> <li>. Sala de reuniones.</li> </ul>
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Costes indirectos de los recursos implicados</li> </ul>
Responsable (s) de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>*Análisis realizado de la información cualitativa relacionada con los criterios de asignación de la retribución variable.</p> <p>*Análisis realizado de la información cuantitativa relacionada con los criterios de asignación de la retribución variable.</p> <p>*Análisis realizado de las causas de las diferencias detectadas.</p> <p>*Diagnóstico de las causas que generan las diferencias entre la retribución variable de mujeres y de hombres.</p>

Acción 11	
Identificar las causas de las diferencias entre las retribuciones de hombres y mujeres en los elementos que componen el sistema de retribución variable	
PRIORIDAD	ALTA
Observaciones	

Acción 12	
Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres conforme al Registro Retributivo de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales	
Objetivo	Garantizar que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades de acceder a las distintas retribuciones existentes en la estructura salarial de la asociación.
Cuando se va a desarrollar	Cada año de vigencia del plan de igualdad
Seguimiento	Año 1, 2, 3, 4
Evaluación	Año 1, 2, 3, 4
Personas destinatarias	Todas las personas en plantilla independientemente del puesto que ocupan, el tipo de contrato o jornada de trabajo.
Descripción	Con el fin de cumplir con el principio de igualdad retributiva y con la normativa vigente en la materia, la asociación dará a conocer el Registro retributivo de la asociación a la representación de la plantilla de las retribuciones de hombres y de mujeres. Además, le hará llegar a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales.
Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Personal de Recursos Humanos</li> <li>· Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> </ul>

Acción 12	
Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad de las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres conforme al Registro Retributivo de cualquier cambio de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales	
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Ordenadores</li> <li>. Conexión a Internet</li> <li>. Impresora</li> </ul>
Económicos	. Costes indirectos de los recursos implicados
Responsable (s) de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>. *Información de las Retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres por nivel jerárquico entregada a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> <li>. * Información de los Cambios de criterio para el cobro de los diferentes complementos salariales entregada a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> </ul>
PRIORIDAD	. ALTA
Observaciones	

Acción 13	
Realizar campañas de sensibilización contra la brecha salarial de género	
Objetivo	Garantizar que los salarios base y los complementos que se determinan a discreción de la empresa se designen siguiendo criterios claros, objetivos y transparentes
Cuando se va a desarrollar	Año 2, 3,4
Seguimiento	Año 2, 3,4
Evaluación	Año 2, 3,4

Acción 13	
Realizar campañas de sensibilización contra la brecha salarial de género	
Personas destinatarias	Todas las personas en plantilla independientemente del puesto que ocupan, el tipo de contrato o jornada de trabajo.
	El contenido de la campaña de sensibilización debe abordar la brecha salarial de género, sus causas, características, consecuencias y las acciones necesarias para erradicarla. El objetivo de estas campañas será garantizar que se cumpla con el principio de igualdad retributiva, esto es, percibir la misma retribución por un trabajo equivalente o de igual valor.
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Personal de Recursos Humanos</li> <li>. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> <li>. Dirección de la asociación</li> <li>. Personal de supervisión</li> </ul>
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Ordenadores</li> <li>. Conexión a Internet</li> <li>. Sala de reuniones.</li> </ul>
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Costes indirectos de los recursos implicados</li> <li>. Coste de la reproducción de material didáctico</li> <li>. Coste del alquiler de un aula de clases</li> </ul>
Responsable (s) de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	<p>*Campaña realizada: vídeos, charlas, carteles, etc.</p> <p>*Divulgación entre la plantilla sobre la realización de la campaña.</p> <p>*Tasa de éxito: número de participantes en la acción vs personas en plantilla, coste por persona en plantilla.</p>
PRIORIDAD	MEDIA
Observaciones	<p>Es importante programar las actividades de sensibilización dentro del horario laboral.</p> <p>Será necesario hacer un Informe con la ficha técnica de la información divulgada en las campañas para una futura valoración del impacto en el objetivo planteado.</p>

Acción 14	
Revisar periódicamente las diferencias retributivas entre los puestos de igual valor para determinar aquellas cuyo origen no obedezca a un criterio objetivo con el fin de corregir dicha diferencia.	
Objetivo	Eliminar las condiciones de carácter retributivo que generan discriminaciones indirectas por razón de sexo
Cuando se va a desarrollar	Año 2, 3, 4
Seguimiento	Año 2, 3, 4
Evaluación	Año 2, 3, 4
Personas destinatarias	Todas las personas en plantilla independientemente del puesto que ocupan, el tipo de contrato o jornada de trabajo.
Descripción	Con el fin de cumplir con el principio de igualdad retributiva y con la normativa vigente en la materia, la asociación deberá revisar al menos anualmente las retribuciones de hombres y de mujeres según los puestos de trabajo equivalentes o de igual valor para determinar si existen diferencias que no obedezcan a criterios objetivos con tal de corregir dicha diferencia.
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Personal de Recursos Humanos</li> <li>. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> <li>. Dirección de la asociación</li> </ul>
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Ordenadores</li> <li>. Conexión a Internet</li> <li>. Sala de reuniones.</li> </ul>
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Costes indirectos de los recursos implicados</li> </ul>
Responsable (s) de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Revisiones retributivas realizadas.</li> <li>* Diferencias retributivas detectadas cuyo origen no obedezca a un criterio objetivo</li> </ul>
PRIORIDAD	MEDIA

<b>Acción 14</b>	
Revisar periódicamente las diferencias retributivas entre los puestos de igual valor para determinar aquellas cuyo origen no obedezca a un criterio objetivo con el fin de corregir dicha diferencia.	
Observaciones	

<b>Acción 15</b>	
Revisar y actualizar Registro retributivo cada año añadiendo la justificación de los grupos profesionales.	
Objetivo	Establecer un sistema retributivo claro, objetivo y transparente sin sesgos de género.
Cuando se va a desarrollar	Año 1, 2, 3, 4
Seguimiento	Año 1, 2, 3, 4
Evaluación	Año 1, 2, 3, 4
Personas destinatarias	RRHH y dirección
Descripción	Con el fin de cumplir con el principio de igualdad retributiva y con la normativa vigente en la materia, la empresa deberá revisar al menos anualmente las retribuciones de hombres y de mujeres según los puestos de trabajo equivalentes o de igual valor para determinar si existen diferencias que no obedezcan a criterios objetivos y corregir los errores, además de mantenerlo actualizado con la respectiva justificación de los grupos profesionales.
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Personal de Recursos Humanos</li> <li>. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> <li>. Dirección de la asociación</li> </ul>
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Ordenadores</li> <li>. Conexión a Internet</li> <li>. Sala de reuniones.</li> </ul>
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Costes indirectos de los recursos implicados</li> </ul>
Responsable (s) de	Departamento de Recursos Humanos

Acción 15	
Revisar y actualizar Registro retributivo cada año añadiendo la justificación de los grupos profesionales.	
la ejecución	
Indicadores de seguimiento y evaluación	* Revisiones retributivas realizadas. *Diferencias retributivas detectadas cuyo origen no obedezca a un criterio objetivo
PRIORIDAD	ALTA
Observaciones	

Acción 16	
Revisar periódicamente la descripción y valoración de puestos de trabajo	
Objetivo	Realizar una descripción y valoración de puestos
Cuando se va a desarrollar	Año 1, 2, 3, 4
Seguimiento	Año 1, 2, 3, 4
Evaluación	Año 1, 2, 3, 4
Personas destinatarias	RRHH
Descripción	Con el fin de cumplir con el principio de igualdad retributiva y con la normativa vigente en la materia, la empresa deberá revisar periódicamente, cuando haya cambios las descripciones de puestos y su valoración para determinar si existen diferencias que no obedezcan a criterios objetivos y corregir los errores, además de mantenerlo actualizado.
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Personal de Recursos Humanos</li> <li>. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> <li>. Dirección</li> </ul>
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Ordenadores</li> <li>. Conexión a Internet</li> </ul>

Acción 16	
Revisar periódicamente la descripción y valoración de puestos de trabajo	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Sala de reuniones.</li> </ul>
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Costes indirectos de los recursos implicados</li> </ul>
Responsable (s) de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	* Revisiones de DPT y VPT realizadas.
PRIORIDAD	ALTA
Observaciones	

<b>ÁREA PROCESO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS</b>	<b>Acción 17</b>
	<b>Revisar periódicamente los salarios (salario base más complementos) que reciben las personas trabajadoras de la empresa: comparar salarios entre hombres y mujeres en puestos del mismo valor o equivalentes, identificar diferencias, eliminar las diferencias que no pueden ser explicadas más allá de diferencias basadas en el género de las personas.</b>
	<b>Personas destinatarias:</b> Plantilla de Cristal Cerámicas S.A
	<b>Objetivo:</b> Revisar periódicamente la descripción y valoración de puestos de trabajo
	<b>Cuando se va a desarrollar:</b> Año 2, 3, 4
	<b>Seguimiento:</b> Año 2, 3, 4
	<b>Evaluación:</b> Año 2, 3, 4
	<b>Descripción y metodología:</b> Los complementos salariales vienen determinados para cada sección por nocturnidad y peligrosidad. RRHH realizará las revisiones de los salarios al menos una vez al año. Corrección de las discrepancias que pudieran encontrarse
	<b>Recursos Humanos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal del área de RRHH y encargados/as y responsables</li> </ul>
	<b>Materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordenadores</li> <li>• Conexión a Internet</li> </ul>
	<b>Económicos:</b> Costes indirectos de los recursos implicados
	<b>Responsable (s) de la ejecución:</b> RRHH y comisión de seguimiento.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de revisiones</li> <li>• Resultados de las revisiones (n.º de discrepancias encontradas)</li> </ul>	
<b>PRIORIDAD:</b> Media	

<b>ÁREA PROCESO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS</b>	<b>Acción 18</b>
	<b>Hacer nueva comparativa con las escalas 07 y 08 en el registro de 2023</b>
	<b>Personas destinatarias:</b> Plantilla de Cristal Cerámicas S.A
	<b>Objetivo:</b> Garantizar la igualdad salarial por la igualdad de trabajo realizado
	<b>Cuando se va a desarrollar:</b> Año 2
	<b>Seguimiento:</b> Año 2, 3, 4
	<b>Evaluación:</b> Año 2, 3, 4
	<b>Descripción y metodología:</b> Al realizar un nuevo registro retributivo, se deberá hacer nueva comparativa con las escalas 07 y 08 en el registro de 2023. RRHH realizará las comparativas al menos una vez al año. Corrección de las discrepancias que pudieran encontrarse
	<b>Recursos Humanos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Personal del área de RRHH o consultoría externa</li> </ul>
	<b>Materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ordenadores</li> <li>Conexión a Internet</li> </ul>
	<b>Económicos:</b> Costes indirectos de los recursos implicados
	<b>Responsable (s) de la ejecución:</b> RRHH y comisión de seguimiento.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de comparativas</li> <li>Resultados de las revisiones (n.º de discrepancias encontradas)</li> </ul>	
<b>PRIORIDAD:</b> Media	

<b>ÁREA PROCESO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS</b>	<b>Acción 19</b>
	<b>Realizar los próximos Registros Retributivos utilizando los 6 grupos de la clasificación profesional del Convenio colectivo.</b>
	<b>Personas destinatarias:</b> Toda la plantilla.
	<b>Objetivo:</b> Revisar y actualizar Registro retributivo cada año
<b>Cuando se va a desarrollar:</b> Año 2, 3,4	

	<b>Seguimiento:</b> Año 2, 3, 4
	<b>Evaluación:</b> Año 2, 3, 4
	<b>Descripción y metodología:</b> Revisar en 2023 el registro retributivo y hacer la clasificación profesional por los seis grupos del Convenio colectivo de aplicación. RRHH realizará las revisiones al menos una vez al año y la corrección de las discrepancias que pudieran encontrarse.
	<b>Recursos Humanos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Personal del área de RRHH o consultoría externa</li> </ul>
	<b>Materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ordenadores</li> <li>Conexión a Internet</li> </ul>
	<b>Económicos:</b> Costes indirectos de los recursos implicados
	<b>Responsable (s) de la ejecución:</b> RRHH y comisión de seguimiento.
	<b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de registros</li> <li>Resultados de las revisiones (n.º de actualizaciones realizadas)</li> </ul>
<b>PRIORIDAD:</b> Media	

<b>ÁREA PROCESO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS</b>	<b>Acción 20</b>
	<b>Garantizar el complemento de productividad a toda la plantilla mediante una evaluación al desempeño</b>
	<b>Personas destinatarias:</b> Toda la plantilla, especialmente los puestos no funcionales como oficina y administración.
	<b>Objetivo:</b> Garantizar la igualdad salarial por la igualdad de trabajo realizado
	<b>Cuando se va a desarrollar:</b> Año 2,3,4
	<b>Seguimiento:</b> Año 2, 3, 4
	<b>Evaluación:</b> Año 2, 3, 4
	<b>Descripción y metodología:</b> Revisar en 2023 el complemento de productividad a puestos que no sean funcionales y elaborar una evaluación al desempeño que garantice la igualdad salarial. RRHH realizará las revisiones al menos una vez al año. Corrección de las discrepancias que pudieran encontrarse

	<b>Recursos Humanos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Personal del área de RRHH o consultoría externa</li> </ul>
	<b>Materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ordenadores</li> <li>Conexión a Internet</li> </ul>
	<b>Económicos:</b> Costes indirectos de los recursos implicados
	<b>Responsable (s) de la ejecución:</b> RRHH y comisión de seguimiento.
	<b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de revisiones</li> <li>Resultados de las revisiones (n.º de discrepancias encontradas)</li> </ul>
	<b>PRIORIDAD:</b> Media

<b>ÁREA PROCESO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS</b>	<b>Acción 21</b>
	<b>Analizar periódicamente los complementos salariales y extrasalariales con la evaluación al desempeño por cada puesto de trabajo</b>
	<b>Personas destinatarias:</b> Toda la plantilla
	<b>Objetivo:</b> Revisar la retribución flexible en la empresa.
	<b>Cuando se va a desarrollar:</b> Año 2,3,4
	<b>Seguimiento:</b> Año 2, 3, 4
	<b>Evaluación:</b> Año 2, 3, 4
	<b>Descripción y metodología:</b> Analizar todo tipo de complementos en función de la evaluación al desempeño en cada puesto de trabajo. RRHH analizará los complementos al menos una vez al año y corregirá las discrepancias que pudieran encontrarse.
	<b>Recursos Humanos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Personal del área de RRHH o consultoría externa</li> </ul>
	<b>Materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ordenadores</li> <li>Conexión a Internet</li> </ul>
<b>Económicos:</b> Costes indirectos de los recursos implicados	
<b>Responsable (s) de la ejecución:</b> RRHH y comisión de seguimiento.	

	<b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de análisis de complementos realizados</li> </ul>
<b>PRIORIDAD:</b> Media	

<b>ÁREA PROCESO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS RETRIBUTIVAS</b>	<b>Acción 22</b>
	<b>Establecer día de la igualdad retributiva coincidiendo con el 22 de Febrero.</b>
	<b>Personas destinatarias:</b> Toda la plantilla
	<b>Objetivo:</b> Realizar campañas de sensibilización contra la brecha salarial de género
	<b>Cuando se va a desarrollar:</b> Año 1, 2, 3, 4
	<b>Seguimiento:</b> Año 1, 2, 3, 4
	<b>Evaluación:</b> Año 1, 2, 3, 4
	<b>Descripción y metodología:</b> Sensibilizar y reafirmar el compromiso empresarial con la igualdad retributiva, ya que las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor son todavía uno de los ejes vertebradores de la desigualdad económica y social presente en nuestro país.
	<b>Recursos Humanos:</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personal del área de RRHH o consultoría externa</li> </ul>
	<b>Materiales:</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ordenadores</li> <li>Conexión a Internet</li> </ul>
	<b>Económicos:</b> Costes indirectos de los recursos implicados
<b>Responsable (s) de la ejecución:</b> RRHH y comisión de seguimiento.	
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de actividades realizadas</li> <li>N.º de días celebrados</li> </ul>	
<b>PRIORIDAD:</b> Media	

### 7.3. ÁREA DE FORMACIÓN

En el último año la formación se ha enfocado en la actualización de la formación en PRL, formación que se suele realizar periódicamente. La mayor parte de la población trabajadora que ha accedido a esta formación es masculina.

<b>ÁREA PROCESO DE FORMACIÓN</b>	<b>Acción 23</b>
	<b>Formar en materia de igualdad de oportunidades a la Comisión de Igualdad, RRHH y dirección</b>
	<b>Personas destinatarias:</b> Personal que compone la Comisión de Igualdad, RRHH, mandos intermedios, RLPT (en su caso) y dirección
	<b>Objetivo:</b> Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de igualdad de género.
	<b>Cuando se va a desarrollar:</b> 1,2, 3, 4
	<b>Seguimiento:</b> Año 1,2, 3, 4
	<b>Evaluación:</b> Año 1,2, 3, 4
	<b>Descripción y metodología:</b> RRHH planificará la formación en igualdad para la Comisión de Igualdad RRHH y dirección, así como elegirá entidad formadora y plazos.
	<b>Recursos Humanos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal formativo</li> </ul>
	<b>Materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordenadores • Proyector • Conexión a Internet • Sala de reuniones • Material didáctico</li> </ul>
	<b>Económicos:</b> Presupuesto: aprox. 130€ la hora docente x 10 horas = 1300€ Unos 45€ por persona. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coste de la reproducción de material didáctico</li> <li>• Coste del alquiler de un aula de clases</li> </ul>
	<b>Responsable (s) de la ejecución:</b> RRHH y comisión de seguimiento.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de cursos o actividades formativas realizadas</li> <li>• N.º personas trabajadoras y n.º de horas de formación realizadas y porcentaje con respecto al total de personas de la Comisión de Igualdad</li> </ul>	
<b>PRIORIDAD:</b> Alta	

<b>ÁREA PROCESO DE FORMACIÓN</b>	<b>Acción 24</b>
	<b>Formar en materia de igualdad de oportunidades a toda la plantilla</b>
	<b>Personas destinatarias:</b> Plantilla de Cristal Cerámicas y nuevas incorporaciones
	<b>Objetivo:</b> sensibilizar y concienciar en materia de igualdad de género
	<b>Cuando se va a desarrollar:</b> 1, 2, 3, 4
	<b>Seguimiento:</b> Año 1,2, 3, 4
	<b>Evaluación:</b> Año 1,2, 3, 4
	<b>Descripción y metodología:</b> RRHH planificará la formación en igualdad para la Comisión de Igualdad: entidad formadora, plazo... La formación será presencial.
	<b>Recursos Humanos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Personal formativo</li> </ul>
	<b>Materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ordenadores • Proyector • Conexión a Internet • Sala de reuniones • Material didáctico</li> </ul>
	<b>Económicos:</b> Para la formación presencial. Curso Igualdad aproximadamente 400€ por cada 29 personas aproximadamente (2horas)
	<b>Responsable (s) de la ejecución:</b> RRHH y comisión de seguimiento.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de cursos o actividades formativas realizadas</li> <li>N.º personas trabajadores que reciben la formación</li> </ul>	
<b>PRIORIDAD:</b> Alta	

<b>ÁREA PROCESO DE FORMACIÓN</b>	<b>Acción 25</b>
	<b>Elaborar el Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla</b>
	<b>Personas destinatarias:</b> Todas las personas de la plantilla independientemente del puesto ocupado, el tipo de contrato o jornada de trabajo
	<b>Objetivo:</b> Analizar necesidades del personal en materia formativa y desarrollar la organización.
	<b>Cuando se va a desarrollar:</b> 2, 3, 4
	<b>Seguimiento:</b> Año 2, 3, 4
	<b>Evaluación:</b> Año 2, 3, 4
	<b>Descripción y metodología</b> El Plan de Formación recogerá todas las necesidades del personal identificadas por la empresa, y tendrá como objetivo

	mejorar el desarrollo organizacional y de la plantilla. Se revisarán con perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en todos los cursos de formación para asegurar que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en lenguaje, ejercicios, ejemplos, etc. En el plan se fomentará la formación en habilidades directivas dirigidas a mujeres y la capacitación de trabajadoras para el desempeño de puestos masculinizados.
	<b>Recursos Humanos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> <li>Personal de Recursos Humanos</li> </ul>
	<b>Materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ordenadores.</li> <li>Conexión a Internet.</li> <li>Impresoras.</li> <li>Material de oficina.</li> </ul>
	<b>Económicos:</b> Costes indirectos de los recursos implicados.
	<b>Responsable (s) de la ejecución:</b> Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y Personal de Recursos Humanos.
	<b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Plan de Formación elaborado</li> <li>Estadísticas de formación desagregada por sexo, por puesto de trabajo.</li> </ul>
	<b>PRIORIDAD:</b> Media

#### 7.4. ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

En el último año sólo ha habido una promoción y ha sido de una mujer.

<b>ÁREA PROCESO DE PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	<b>Acción 26</b>
	Elaborar un plan de carrera e itinerarios profesionales con perspectiva de género
	Personas destinatarias: Todas las personas de la plantilla independientemente del puesto ocupado, el tipo de contrato o jornada de trabajo
	<b>Objetivo:</b> Analizar y recoger de forma objetiva el mapa de carrera, su evaluación y seguimiento.

**Cuando se va a desarrollar:** 3, 4

**Seguimiento:** Año 3, 4

**Evaluación:** Año 3, 4

**Descripción y metodología:**

1. Análisis de las necesidades futuras de la empresa.
2. Estudio de los perfiles.
3. Establecimiento del mapa de carrera.
4. Planificación del calendario de formaciones.
5. Evaluación y seguimiento.

Se revisarán con perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en todos los cursos de formación para asegurar que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en lenguaje, ejercicios, ejemplos, etc.

**Recursos Humanos:**

Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad  
Personal de Recursos Humanos

**Materiales:**

Ordenadores.  
Conexión a Internet.  
Impresoras.  
Material de oficina.

**Económicos:** Costes indirectos de los recursos implicados.

**Responsable (s) de la ejecución:** Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y Personal de Recursos Humanos.

**Indicadores de seguimiento y evaluación:**

Plan de carrera elaborado  
Estadísticas de formación desagregada por sexo, por puesto de trabajo.

**PRIORIDAD:** Media

<b>ÁREA PROCESO DE PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	<b>Acción 27</b>
	<b>Revisar el uso de criterios sin sesgos discriminatorios en los procesos de promoción que puedan darse</b>
	<b>Personas destinatarias:</b> Todas las personas de la plantilla independientemente del puesto ocupado, el tipo de contrato o jornada de trabajo
	<b>Objetivo:</b> Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en todos los procesos relativos a la promoción
	<b>Cuando se va a desarrollar:</b> 1,2,3, 4
	<b>Seguimiento:</b> Año 1,2,3, 4
	<b>Evaluación:</b> Año 1,2,3, 4
	<b>Descripción y metodología:</b> RRHH junto a los responsables de la promoción correspondiente revisaran antes de formalizarla, que ésta se ha realizado usando criterios objetivos, sin sesgos discriminatorios
	<b>Recursos Humanos:</b> Personal de Recursos Humanos
	<b>Materiales:</b> Ordenadores. Conexión a Internet. Impresoras. Material de oficina.
	<b>Económicos:</b> Costes indirectos de los recursos implicados.
	<b>Responsable (s) de la ejecución:</b> Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y Personal de Recursos Humanos.  <b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de promociones</li> <li>N.º de promociones en las que se revisan los criterios en los que se basan las promociones y el porcentaje con respecto al número de promociones.</li> </ul>
<b>PRIORIDAD:</b> Media	

<b>ÁREA PROCESO DE PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	<b>Acción 28</b>
	<b>Elaborar procedimiento de promoción profesional y su seguimiento</b>
	Personas destinatarias: Todas las personas de la plantilla independientemente del puesto ocupado, el tipo de contrato o jornada de trabajo
	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Objetivo:</b> Asegurar la transparencia en los procesos de promoción profesional.</li> </ul>
	<b>Cuando se va a desarrollar:</b> 3, 4
	<b>Seguimiento:</b> Año 3, 4
	<b>Evaluación:</b> Año 3, 4
	<p><b>Descripción y metodología:</b></p> <p>Debe realizarse un seguimiento de los avances y mejoras. el seguimiento de unas pautas de promoción accesibles y objetivas ayudarán a crear un buen clima laboral que contribuirá a aumentar la satisfacción del personal con la organización, con el consiguiente incremento del rendimiento y, en consecuencia, de la productividad de la empresa. Al mismo tiempo, el buen trato, interés y esfuerzo de los/as empleados/as ayudará a mejorar aún más la imagen de la empresa de cara al exterior y logrará aumentar y fidelizar a la clientela frente a sus empresas competidoras. Llevar un registro periódico de las promociones y seguimiento.</p>
	<p><b>Recursos Humanos:</b></p> <p>Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Personal de Recursos Humanos</p>
	<p><b>Materiales:</b></p> <p>Ordenadores. Conexión a Internet. Impresoras. Material de oficina.</p>
	<b>Económicos:</b> Costes indirectos de los recursos implicados.
<b>Responsable (s) de la ejecución:</b> Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, mandos intermedios y Personal de Recursos Humanos.	

	<b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b> Procedimiento creado Nº de revisiones Nº de promociones
	<b>PRIORIDAD:</b> Media

## 7.5. CONDICIONES DE TRABAJO

<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	<b>Acción 29</b>
	<b>Difundir el contenido del Plan de Igualdad</b>
	<b>Personas destinatarias:</b> Plantilla de Cristal Cerámicas S.A y nuevas incorporaciones
	<b>Objetivo:</b> Generar una cultura empresarial de compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en toda la organización.
	<b>Cuando se va a desarrollar:</b> Año 1
	<b>Seguimiento:</b> Año 1,2,3,4
	<b>Evaluación:</b> Año 1,2,3,4
	<b>Descripción y metodología:</b> Juntamente con las personas responsables de las áreas de la empresa, las personas del área de RR.HH. serán responsables de la difusión del Plan de Igualdad de la empresa  El Departamento de RR.HH., dentro de un plan de comunicación, informará a toda la plantilla de acerca del plan de igualdad, y garantizar que las personas de nuevo ingreso conozcan el contenido del Plan de Igualdad.
	<b>Recursos Humanos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> <li>• Personal de Recursos Humanos</li> <li>• Personal en puestos de supervisión</li> </ul>
	<b>Materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordenadores.</li> <li>• Conexión a Internet.</li> <li>• Impresoras.</li> <li>• Material de oficina.</li> </ul>
<b>Económicos:</b> Costes indirectos de los recursos implicados	

	<b>Responsable (s) de la ejecución:</b> RRHH y comisión de seguimiento.
	<b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentos testigos de la difusión del Plan de Igualdad.</li> </ul>
	<b>PRIORIDAD:</b> Alta

## Acción 30

### Realizar una descripción y valoración de puestos

Objetivo	Revisar y publicar los criterios de las descripciones de puestos para llevar a cabo política transparente en materia de clasificación laboral.
Cuando se va a desarrollar	Año 1, 2, 3, 4
Seguimiento	Año 1, 2, 3, 4
Evaluación	Año 1, 2, 3, 4
Personas destinatarias	Toda la plantilla
Descripción	Cambiar de grupo y denominación a uno de los puestos de trabajo de Diseño por Técnico de Diseño. Volver a hacer la valoración de puestos de trabajo tras la realización de los cambios. Revisar periódicamente y publicar los criterios
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Personal de Recursos Humanos</li> <li>· Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> <li>· Dirección</li> </ul>
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Ordenadores</li> <li>· Conexión a Internet</li> <li>· Sala de reuniones.</li> </ul>
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Costes indirectos de los recursos implicados</li> </ul>
Responsable (s) de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos

Acción 30	
Realizar una descripción y valoración de puestos	
Indicadores de seguimiento y evaluación	* Revisiones de DPT y publicaciones
PRIORIDAD	ALTA
Observaciones	

Acción 32	
Realizar una valoración analítica, desde la perspectiva de género, de los puestos de trabajo, partiendo de la descripción de los mismos, para la aplicación del principio de igual salario para trabajos de igual valor.	
Objetivo	Realizar una descripción y valoración de puestos
Cuando se va a desarrollar	Año 1, 2, 3, 4
Seguimiento	Año 1, 2, 3, 4
Evaluación	Año 1, 2, 3, 4
Personas destinatarias	RRHH
Descripción	Cambiar de grupo y denominación a uno de los puestos de trabajo de Diseño por Técnico/a de Diseño. Volver a hacer la valoración de puestos de trabajo tras la realización de los cambios. Revisar periódicamente y publicar los criterios
Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Personal de Recursos Humanos</li> <li>. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> <li>. Dirección</li> </ul>
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Ordenadores</li> <li>. Conexión a Internet</li> <li>. Sala de reuniones.</li> </ul>

### Acción 32

Realizar una valoración analítica, desde la perspectiva de género, de los puestos de trabajo, partiendo de la descripción de los mismos, para la aplicación del principio de igual salario para trabajos de igual valor.

Económicos	Costes indirectos de los recursos implicados
Responsable (s) de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	* Revisiones de VPT y publicaciones
PRIORIDAD	ALTA
Observaciones	

### Acción 33

**Revisar y adaptar la denominación de cada uno de los puestos de trabajo de acuerdo al perfil establecido en la descripción de puestos de trabajo.**

Objetivo	Revisar y publicar los criterios de las descripciones de puestos para llevar a cabo política transparente en materia de clasificación laboral.
Cuando se va a desarrollar	Año 1, 2, 3, 4
Seguimiento	Año 1, 2, 3, 4
Evaluación	Año 1, 2, 3, 4
Personas destinatarias	RRHH
Descripción	Revisar y cambiar la denominación de los puestos de trabajo como por ejemplo el de Diseño por Técnico/a de Diseño. Volver a hacer la valoración de puestos de trabajo tras la realización de los cambios. Revisar periódicamente y publicar los criterios

**Acción 33**

**Revisar y adaptar la denominación de cada uno de los puestos de trabajo de acuerdo al perfil establecido en la descripción de puestos de trabajo.**

Recursos: Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Personal de Recursos Humanos</li> <li>. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> <li>. Dirección</li> </ul>
Materiales	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Ordenadores</li> <li>. Conexión a Internet</li> <li>. Sala de reuniones.</li> </ul>
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Costes indirectos de los recursos implicados</li> </ul>
Responsable (s) de la ejecución	Departamento de Recursos Humanos
Indicadores de seguimiento y evaluación	* Revisiones de denominaciones de puestos de trabajo
PRIORIDAD	ALTA
Observaciones	

## 7.6. ÁREA DE EJERCICIO RESPONSABLE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Cristal Cerámicas S.A dispone de medidas para favorecer la vida personal, familiar y laboral. En el momento de elaboración del Plan hay dos casos de jornada reducida, ambos de mujeres por maternidad. Aun así, una parte significativa de la plantilla refiere desconocer las medidas de conciliación.

El 64,4% de la plantilla tienen hijos/as. En cuanto a las edades de los hijos/as se indica que el 43,4% es menor de 15 años. Actualmente no se tiene a nadie en la empresa que haya declarado personas a cargo.

<b>ÁREA PROCESO DE EJERCICIO CORRESPONSABLE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	<b>Acción 34</b>
	<b>Dar a conocer permisos y medidas de conciliación de la empresa que actualmente están a disposición de la plantilla.</b>
	<b>Personas destinatarias:</b> Plantilla de Cristal Cerámicas S.A
	<b>Objetivo:</b> Promover e impulsar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en Cristal Cerámicas S.A
	<b>Cuando se va a desarrollar:</b> Vigencia del I Plan (seguimiento anual para comprobar que no hay cambios)
	<b>Seguimiento:</b> Año 1, 2, 3, 4
	<b>Evaluación:</b> Año 1, 2, 3, 4
	<b>Descripción y metodología:</b> RRHH preparará un catálogo de los permisos y medidas de conciliación y ponerlo a disposición de encargos/as y responsables para que pueda informar o resolver dudas al respecto del personal que tengan a su cargo
	<b>Recursos Humanos:</b> Personal del área de RRHH y encargados/as, mandos intermedios y responsables
	<b>Materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordenadores</li> <li>• Conexión a Internet</li> </ul>
<b>Económicos:</b> Costes indirectos de los recursos implicados	

	<b>Responsable (s) de la ejecución:</b> RRHH
	<b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Circular con la relación de permisos y medidas de conciliación (convenio)</li> <li>• Comunicaciones realizadas</li> <li>• Registro de la puesta a disposición del catálogo a encargados/as y responsables</li> </ul>
	<b>PRIORIDAD:</b> Alta

<b>ÁREA PROCESO DE EJERCICIO CORRESPONSABLE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	<h3>Acción 35</h3>
	<h4>Elaboración de un informe de seguimiento del uso de medidas de conciliación para garantizar que no existe discriminación</h4>
	<b>Personas destinatarias:</b> Plantilla de Cristal Cerámicas S.A
	<b>Objetivo:</b> Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales.
	<b>Cuando se va a desarrollar:</b> Vigencia del I Plan (seguimiento anual para comprobar que no hay cambios)
	<b>Seguimiento:</b> Año 1, 2, 3, 4
	<b>Evaluación:</b> Año 1, 2, 3, 4
	<b>Descripción y metodología:</b> RRHH preparará un catálogo Informe de promociones en relación con el disfrute de permisos de conciliación para garantizar que no existen discriminaciones por el disfrute de permisos.
	<b>Recursos Humanos:</b> Dirección, Personal del área de RRHH y encargados/as y responsables
	<b>Materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordenadores</li> <li>• Conexión a Internet</li> </ul>
<b>Económicos:</b> Costes indirectos de los recursos implicados	
<b>Responsable (s) de la ejecución:</b> RRHH	

	<b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de promociones en relación con el disfrute de permisos de conciliación.</li> </ul>
	<b>PRIORIDAD:</b> Media

<b>ÁREA PROCESO DE EJERCICIO CORRESPONSABLE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	<b>Acción 36</b>
	<b>Recoger datos estadísticos sobre conciliación desagregados por sexo</b>
	<b>Personas destinatarias:</b> Plantilla de Cristal Cerámicas S.A
	<b>Objetivo:</b> Conocer por sexo, puesto y tipo de contrato y jornada de los diferentes permisos, suspensiones de contrato, excedencias relacionadas con la conciliación.
	<b>Cuando se va a desarrollar:</b> Vigencia del I Plan (seguimiento anual para comprobar que no hay cambios)
	<b>Seguimiento:</b> Año 1, 2, 3, 4
	<b>Evaluación:</b> Año 1, 2, 3, 4
	<b>Descripción y metodología:</b> RRHH controlará la situación sobre conciliación en la empresa a través de la recogida de datos desagregados por sexo del tipo de contrato, jornada de los diferentes permisos, suspensiones etc. Se llevará un registro anual sobre el N° permisos; suspensiones de contrato/ y excedencias solicitados y disfrutados por mujeres y hombres según las variables recogidas en la medida.
	<b>Recursos Humanos:</b> Personal del área de RRHH y encargados/as y responsables
	<b>Materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ordenadores</li> <li>Conexión a Internet</li> </ul>
	<b>Económicos:</b> Costes indirectos de los recursos implicados
	<b>Responsable (s) de la ejecución:</b> RRHH
	<b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nº permisos; suspensiones de contrato/ y excedencias solicitados y disfrutados por mujeres y hombres según las variables recogidas en la medida.</li> </ul>
	<b>PRIORIDAD:</b> Alta

<b>ÁREA PROCESO DE EJERCICIO CORRESPONSABLE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	<b>Acción 37</b>
	<b>Creación canal de sugerencias</b>
	<b>Personas destinatarias:</b> Plantilla de Cristal Cerámicas S.A
	<b>Objetivo:</b> Fomentar la participación de la plantilla en materia de conciliación
	<b>Cuando se va a desarrollar:</b> Año 2
	<b>Seguimiento:</b> Año 2, 3, 4
	<b>Evaluación:</b> Año 2, 3, 4
	<b>Descripción y metodología:</b> Se pondrá un buzón de sugerencias on-line a disposición de la plantilla para poder hacer un estudio de necesidades de conciliación y así, prever mejoras que se ajusten a las necesidades reales
	<b>Recursos Humanos:</b> Personal del área de RRHH y encargados/as y responsables Comisión de seguimiento del plan de Igualdad.
	<b>Materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordenadores</li> <li>• Conexión a Internet</li> </ul>
	<b>Económicos:</b> Costes indirectos de los recursos implicados
	<b>Responsable (s) de la ejecución:</b> RRHH y comisión de seguimiento.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Canal Creado</li> <li>• Estudio realizado</li> </ul>	
<b>PRIORIDAD:</b> Media	

<b>ÁREA PROCESO DE EJERCICIO CORRESPONSABLE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	<b>Acción 38</b>
	<b>Elaborar y difundir entre toda la plantilla una guía de derechos de conciliación corresponsable informando de todas las medidas existentes</b>
	<b>Personas destinatarias:</b> Plantilla de Cristal Cerámicas S.A y nuevas incorporaciones.
	<b>Objetivo:</b> Difundir el sistema de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
	<b>Cuando se va a desarrollar:</b> Año 2
	<b>Seguimiento:</b> Año 2, 3, 4
	<b>Evaluación:</b> Año 2, 3, 4
	<b>Descripción y metodología:</b> Se elaborará y difundirá una guía que recoja todos los derechos de conciliación y se entregará a cada persona trabajadora, además de entregarse a cada nueva incorporación.
	<b>Recursos Humanos:</b> Personal del área de RRHH, mandos intermedios, encargados/as y responsables Comisión de seguimiento del plan de Igualdad.
	<b>Materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordenadores</li> <li>• Conexión a Internet</li> </ul>
	<b>Económicos:</b> Costes indirectos de los recursos implicados
	<b>Responsable (s) de la ejecución:</b> RRHH, mandos intermedios y comisión de seguimiento.
	<b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Guía creada</li> <li>• Difusiones realizadas</li> </ul>
<b>PRIORIDAD:</b> Media	

<b>ÁREA PROCESO DE EJERCICIO CORRESPONSABLE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	<b>Acción 39</b>
	<b>Elaborar una encuesta de necesidades de conciliación y valoración de la implantación de las medidas propuestas en la Comisión de Seguimiento del plan de igualdad</b>
	<b>Personas destinatarias:</b> Plantilla de Cristal Cerámicas S.A
	<b>Objetivo:</b> Promover e impulsar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en Cristal Cerámicas S.A
	<b>Cuando se va a desarrollar:</b> 3,4
	<b>Seguimiento:</b> Año 3, 4
	<b>Evaluación:</b> Año 3, 4
	<b>Descripción y metodología:</b> Elaborar y analizar un cuestionario anónimo y voluntario, mediante la cual se pregunta a toda la plantilla acerca de cómo viven la situación de igualdad en la empresa, y en concreto de cada una de las materias objeto de análisis. A través de esta herramienta, se abre un canal de “escucha” y participación de todas las personas trabajadoras, pudiendo aportar de forma libre y confidencial opiniones y sugerencias de mejora.
	<b>Recursos Humanos:</b> Personal del área de RRHH y encargados/as, mandos intermedios y responsables
	<b>Materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordenadores</li> <li>• Conexión a Internet</li> </ul>
	<b>Económicos:</b> Costes indirectos de los recursos implicados
	<b>Responsable (s) de la ejecución:</b> RRHH
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño de la encuesta</li> <li>• Resultados de la encuesta</li> </ul>	
<b>PRIORIDAD:</b> Media	

<b>ÁREA PROCESO DE EJERCICIO CORRESPONSABLE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	<b>Acción 40</b>
	<b>Ampliar el derecho para acogerse a la adaptación y reducción de jornada a la edad de 14 años de menores y creación de bolsa de horas</b>
	<b>Personas destinatarias:</b> Todas las personas de la plantilla independientemente del puesto ocupado, el tipo de contrato o jornada de trabajo
	<b>Objetivo:</b> Flexibilizar la jornada laboral
	<b>Cuando se va a desarrollar:</b>
	<b>Seguimiento:</b> Año 1,2,3,4
	<b>Evaluación:</b> Año 1,2,3,4
	<b>Descripción y metodología:</b> La bolsa de horas es un sistema de distribución del tiempo que permite a las empresas organizar el horario de sus trabajadores en función de la demanda de producción. Esta herramienta, poco conocida, puede ser muy útil en sectores con una estacionalidad marcada como, por ejemplo, determinados tipos de fábricas. La bolsa de horas aparece recogida y reconocida en el Estatuto de los Trabajadores en el <b>artículo 34.2</b> , en el que se estipula lo siguiente: <b>“Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo”</b> .
	<b>Recursos Humanos:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</li> <li>• Personal de Recursos Humanos</li> </ul>
	<b>Materiales:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ordenadores.</li> <li>• Conexión a Internet.</li> <li>• Impresoras.</li> <li>• Material de oficina.</li> </ul>

	<b>Económicos:</b> Costes indirectos de los recursos implicados.
	<b>Responsable (s) de la ejecución:</b> Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, mandos intermedios y Personal de Recursos Humanos.
	<b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ampliación del derecho.</li><li>• Creación bolsa de horas</li><li>• Registro horario: Nº de veces que se ha usado la bolsa</li><li>• Nº de horas laborables diarias</li></ul>
	<b>PRIORIDAD:</b> ALTA

## 7.7. ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

La masculinización de la plantilla es muy acentuada entre el personal directivo. La representación femenina no aparece hasta el grupo 3 (coordinadores/as y técnicos/as) en los departamentos de administración y comercial.

<b>ÁREA PROCESO DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>	<b>Acción 41</b>
	<b>Priorizar la contratación de mujeres en igualdad de mérito y capacidad en aquellos puestos, áreas y niveles de responsabilidad en los que se encuentren infrarrepresentadas.</b>
	<b>Personas destinatarias:</b> Todas las mujeres de la plantilla independientemente del puesto ocupado, el tipo de contrato o jornada de trabajo
	<b>Objetivo:</b> Establecer medidas de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas
	<b>Quando se va a desarrollar:</b> 1,2,3, 4
	<b>Seguimiento:</b> Año 1,2,3, 4
	<b>Evaluación:</b> Año 1,2,3, 4
	<b>Descripción y metodología:</b> RRHH tendrá en cuenta el sexo minoritario en cada área/departamento en los procesos de selección y promoción y favorecerá la incorporación de mujeres en puestos, áreas y niveles donde se encuentren infrarrepresentadas.
	<b>Recursos Humanos:</b> Personal de Recursos Humanos
	<b>Materiales:</b> Ordenadores. Conexión a Internet.
<b>Económicos:</b> Costes indirectos de los recursos implicados.	
<b>Responsable (s) de la ejecución:</b> Personal de Recursos Humanos.	

	<p><b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de mujeres incorporadas y el porcentaje con respecto al n.º total de personas incorporadas.</li> </ul>
	<b>PRIORIDAD:</b> Media

<p><b>ÁREA PROCESO DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b></p>	<p><b>Acción 42</b></p> <p><b>Para los puestos con infrarrepresentación de mujeres favorecer la promoción de las mujeres</b></p>
	<p>Personas destinatarias: Todas las mujeres de la plantilla independientemente del puesto ocupado, el tipo de contrato o jornada de trabajo</p>
	<p><b>Objetivo:</b> Adoptar la medida de acción positiva: en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos o grupos profesionales en los que estén subrepresentadas.</p>
	<p><b>Cuando se va a desarrollar:</b> 1,2,3, 4</p>
	<p><b>Seguimiento:</b> Año 1,2,3, 4</p>
	<p><b>Evaluación:</b> Año 1,2,3, 4</p>
	<p><b>Descripción y metodología:</b> RRHH tendrá en cuenta la infrarrepresentación en cada área/departamento en los procesos de selección y promoción.</p>
	<p><b>Recursos Humanos:</b> Personal de Recursos Humanos</p>
	<p><b>Materiales:</b> Ordenadores. Conexión a Internet.</p>
	<p><b>Económicos:</b> Costes indirectos de los recursos implicados.</p>
<p><b>Responsable (s) de la ejecución:</b> Personal de Recursos Humanos.</p> <p><b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de mujeres promocionadas por aplicación de la acción positiva.</li> </ul>	
	<b>PRIORIDAD:</b> Media

## 7.8. ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Cristal Cerámicas S.A dispone de protocolo para la prevención, detección y gestión de posibles situaciones de acoso y de conflicto, incluido el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

<b>ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>	<b>Acción 43</b>
	<b>Campaña de información/sensibilización para el tratamiento de posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.</b>
	<b>Personas destinatarias:</b> Todas las personas de la plantilla independientemente del puesto ocupado, el tipo de contrato o jornada de trabajo
	<b>Objetivo:</b> Garantizar el conocimiento del protocolo en Cristal Cerámicas S.A para el tratamiento de posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral
	<b>Cuando se va a desarrollar:</b> 1,2,3, 4
	<b>Seguimiento:</b> Año 1,2,3, 4
	<b>Evaluación:</b> Año 1,2,3, 4
	<b>Descripción y metodología:</b> RRHH programará campañas de información/sensibilización en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral (circulares, jornadas...), donde aparecerá información concreta de protocolo propio.
	<b>Recursos Humanos:</b> Personal de Recursos Humanos
	<b>Materiales:</b> Ordenadores. Conexión a Internet.
<b>Económicos:</b> Costes indirectos de los recursos implicados.	
<b>Responsable (s) de la ejecución:</b> Personal de Recursos Humanos.	
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de campañas de información/sensibilización realizadas</li> </ul>	
<b>PRIORIDAD:</b> Media	

## 7.9. ÁREA DE SALUD LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de las personas trabajadoras, incluyendo, además de los aspectos medioambientales y los aspectos tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo. También influye en la salud las condiciones de empleo, el modo en el que se presta el trabajo asalariado: tipos de contrato, jornada, lugares de trabajo, equipos de protección individual, etc. La mayor parte de la plantilla tiene contrato fijo. No hay mujeres en las contrataciones por ETT en el momento de elaboración del Plan. La empresa dispone de vestuarios para hombres y mujeres en las distintas naves.

En cuanto a las características de las personas trabajadoras, en **Cristal Cerámicas S.A** el 40% de la población trabajadora tiene 50 años o más (el 8,25% son mujeres) y 72% de la plantilla tiene 40 años o más (el 13,4% son mujeres).

También se observa que la siniestralidad laboral se centra en la población masculina, mientras que la contingencia común en proporción es mayor en la población trabajadora mujeres, debido a tres personas con patologías crónicas.

<b>ÁREA DE SALUD LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO</b>	<b>Acción 44</b>
	<b>Informar del procedimiento para personas embarazadas</b>
	<b>Personas destinatarias:</b> Todas las personas embarazadas
	<b>Objetivo:</b> Garantizar la salud laboral con perspectiva de género
	<b>Cuando se va a desarrollar:</b> 1,2,3, 4
	<b>Seguimiento:</b> Año 1,2,3, 4
	<b>Evaluación:</b> Año 1,2,3, 4
	<b>Descripción y metodología:</b> RRHH/PRL informará del procedimiento para trabajadoras embarazadas de la adecuación/cambio puesto de trabajo, en el caso de que corresponda, en función de que las tareas que desarrolla habitualmente comporten peligro, tanto para su salud como para la salud del feto, y mientras éste persista. Implantación del procedimiento
<b>Recursos Humanos:</b> Personal de Recursos Humanos	

	<p><b>Materiales:</b> Ordenadores. Conexión a Internet.</p>
	<p><b>Económicos:</b> Costes indirectos de los recursos implicados.</p>
	<p><b>Responsable (s) de la ejecución:</b> Personal de Recursos Humanos.</p> <p><b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º trabajadoras embarazadas</li> <li>• N.º de adaptaciones/cambios de puesto de trabajo y el porcentaje con respecto al número de trabajadoras embarazadas</li> </ul>
	<p><b>PRIORIDAD:</b> Media</p>

<p><b>ÁREA DE SALUD LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO</b></p>	<p><b>Acción 45</b></p> <p><b>Garantizar que los equipos de protección individual estén adaptados a las condiciones anatómicas y fisiológicas de cada persona eliminando desigualdades por razón de sexo.</b></p>
	<p><b>Personas destinatarias:</b> Todas las personas de la plantilla independientemente del puesto ocupado, el tipo de contrato o jornada de trabajo</p>
	<p><b>Objetivo:</b> Garantizar la salud laboral con perspectiva de género</p>
	<p><b>Cuando se va a desarrollar:</b> 2</p>
	<p><b>Seguimiento:</b> Año 2,3, 4</p>
	<p><b>Evaluación:</b> Año 2,3, 4</p>
	<p><b>Descripción y Metodología:</b> RRHH/PRL en la selección de los equipos de protección del personal tendrá en cuenta las necesidades anatómicas y fisiológicas de las personas de la plantilla de la empresa.</p>
	<p><b>Recursos Humanos:</b> (personal del área de RRHH/PRL)</p>
	<p><b>Materiales:</b> Ordenadores. Conexión a Internet.</p>
	<p><b>Económicos:</b> Costes indirectos de los recursos implicados.</p>

	<p><b>Responsable (s) de la ejecución:</b> Personal de Recursos Humanos.</p> <p><b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Necesidades detectadas</li><li>• Criterios de selección de los equipos de protección en función de las necesidades detectadas</li></ul>
	<p><b>PRIORIDAD:</b> Media</p>

## 7.10. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Parte de la documentación de la empresa no contempla la comunicación y el lenguaje inclusivo, aunque actualmente se está trabajando en ello.

<b>ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA</b>	<b>Acción 46</b>
	<b>Establecer un sistema de comunicación accesible para toda la plantilla que permita acceder a toda la información vinculada con el plan de igualdad</b>
	<b>Personas destinatarias:</b> Todas las personas de la plantilla independientemente del puesto ocupado, el tipo de contrato o jornada de trabajo
	<b>Objetivo:</b> Sensibilizar a la plantilla de Cristal Cerámicas S.A en materia de igualdad
	<b>Cuando se va a desarrollar:</b> 2
	<b>Seguimiento:</b> Año 2,3, 4
	<b>Evaluación:</b> Año 2,3, 4
	<b>Descripción y Metodología:</b> RRHH propondrá un canal de comunicación para poner a disposición de la plantilla toda la información que se genere en materia de igualdad, incluido el Plan de Igualdad, así como para que la plantilla pueda consultar u opinar en materia de igualdad.
	<b>Recursos Humanos:</b> personal del área de RRHH y Comisión de Igualdad
	<b>Materiales:</b> Ordenadores. Conexión a Internet.
<b>Económicos:</b> Costes indirectos de los recursos implicados.	
<b>Responsable (s) de la ejecución:</b> <b>Personal de Recursos Humanos.</b>	
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>El canal de comunicación</li> <li>N.º de informaciones en materia de igualdad transmitidas por el canal</li> </ul>	
<b>PRIORIDAD:</b> <b>Media</b>	

**ÁREA DE COMUNICACIÓN  
Y LENGUAJE NO SEXISTA**

**Acción 47**

**Distribuir una guía o manual de comunicación que recoja las normas de comunicación y lenguaje no sexista**

**Personas destinatarias:** Todas las personas de la plantilla independientemente del puesto ocupado, el tipo de contrato o jornada de trabajo

**Objetivo:** Asegurar que la comunicación interna y externa de Cristal Cerámicas S.A promueve una imagen igualitaria entre mujeres y hombres

**Cuando se va a desarrollar:** 2,3,4

**Seguimiento:** Año 2,3, 4

**Evaluación:** Año 2,3, 4

**Descripción y Metodología:** RRHH pondrá a disposición de toda la plantilla de **Cristal Cerámicas S.A** a través del canal de comunicación en materia de igualdad una guía o manual de comunicación que recoja las normas de comunicación y lenguaje no sexista

**Recursos:** Humanos (personal del área de RRHH/PRL)

**Materiales:**  
Ordenadores.  
Conexión a Internet.

**Económicos:** Costes indirectos de los recursos implicados.

**Responsable (s) de la ejecución:** Personal de Recursos Humanos.

**Indicadores de seguimiento y evaluación:**

- La guía o manual.

**PRIORIDAD: Media**

## 7.11. ÁREA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

<b>ÁREA DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	<b>Acción 48</b>
	<b>Realizar una formación en violencias sexuales</b>
	<b>Personas destinatarias:</b> Todas las personas de la plantilla independientemente del puesto ocupado, el tipo de contrato o jornada de trabajo
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Objetivo:</b> Prevención y sensibilización en el ámbito laboral</li> </ul>
	<b>Cuando se va a desarrollar:</b> 2
	<b>Seguimiento:</b> Año 2,3, 4
	<b>Evaluación:</b> Año 2,3, 4
	<b>Descripción y Metodología:</b> Se realizará una formación donde se darán a conocer las medidas de prevención y sensibilización en el ámbito laboral en cumplimiento con el artículo 12 de la LO 10/2022.
	<b>Recursos:</b> Humanos (personal del área de RRHH/PRL)
	<b>Materiales:</b> Ordenadores. Conexión a Internet.
	<b>Económicos:</b> Costes indirectos de los recursos implicados.
	<b>Responsable (s) de la ejecución:</b> Personal de Recursos Humanos.  <b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La guía o manual.</li> </ul>
<b>PRIORIDAD:</b> Media	

<b>ÁREA DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO</b>	<b>Acción 49</b>
	<b>Elaborar un Protocolo de Actuación y realizar campañas de difusión para la plantilla en relación con la prevención de la violencia de género</b>
	<b>Personas destinatarias:</b> Todas las personas de la plantilla independientemente del puesto ocupado, el tipo de contrato o jornada de trabajo
	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Objetivo:</b> Promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</li> </ul>
	<b>Cuando se va a desarrollar:</b> 2
	<b>Seguimiento:</b> Año 2,3, 4
	<b>Evaluación:</b> Año 2,3, 4
	<b>Descripción y Metodología:</b> Elaborar un Protocolo de Actuación y realizar campañas de difusión para la plantilla en relación con la prevención de la violencia de género Por ejemplo, celebrar el 25 de noviembre, el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
	<b>Recursos:</b> Humanos (personal del área de RRHH/PRL)
	<b>Materiales:</b> Ordenadores. Conexión a Internet.
	<b>Económicos:</b> Costes indirectos de los recursos implicados.
	<b>Responsable (s) de la ejecución:</b> Personal de Recursos Humanos.  <b>Indicadores de seguimiento y evaluación:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración del protocolo</li> <li>Nº de campañas realizadas</li> </ul>
<b>PRIORIDAD:</b> Media	

## 2.8. Cronograma

El I Plan de Igualdad de **Cristal Cerámicas S.A.**, se estructura en 11 áreas de intervención, con sus correspondientes acciones, que se recogen en el siguiente esquema. En total el Plan de Igualdad se compone de 49 acciones.

Acciones previstas	Períodos															
	Año 1				Año 2				Año 3				Año 4			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
<b>Proceso de selección y contratación</b>																
Acción 1	x			EYS	x			EYS	x			EYS	x			EYS
Acción 2	x			EYS	x			EYS	x			EYS	x			EYS
Acción 3		x		EYS		x		EYS		x		EYS		x		EYS
Acción 4		x		EYS		x		EYS		x		EYS		x		EYS
<b>Clasificación profesional, retribuciones y auditoría retributiva</b>																
Acción 5					x			EYS	x			EYS	x			EYS
Acción 6	x			EYS	x			EYS	x			EYS	x			EYS
Acción 7			x					EYS	x			EYS	x			EYS
Acción 8	x			EYS	x			EYS	x			EYS	x			EYS
Acción 9					x			EYS	x			EYS	x			EYS
Acción 10							x				EYS				EYS	
Acción 11	x			EYS	x			EYS	x			EYS	x			EYS
Acción 12	x			EYS	x			EYS	x			EYS	x			EYS
Acción 13					x			EYS	x			EYS	x			EYS
Acción 14					x			EYS	x			EYS	x			EYS
Acción 15	x			EYS	x			EYS	x			EYS	x			EYS
Acción 16	x			EYS	x			EYS	x			EYS	x			EYS
Acción 17					x			EYS	x			EYS	x			EYS
Acción 18					x			EYS				EYS				EYS
Acción 19					x			EYS	x			EYS	x			EYS
Acción 20					x			EYS	x			EYS	x			EYS
Acción 21					x			EYS	x			EYS	x			EYS
Acción 22	x			EYS	x			EYS	x			EYS	x			EYS
<b>Formación</b>																
Acción 23	x			EYS	x			EYS	x			EYS	x			EYS
Acción 24	x			EYS	x			EYS	x			EYS	x			EYS
Acción 25					x			EYS	x			EYS	x			EYS
<b>Promoción profesional</b>																
Acción 26									x			EYS	x			EYS
Acción 27	x			EYS	x			EYS	x			EYS	x			EYS

Acción 28									x			EYS	x			EYS	
<b>Condiciones de trabajo</b>																	
Acción 29	x			EYS	x			EYS	x			EYS	x				EYS
Acción 30	x			EYS	x			EYS	x			EYS	x				EYS
Acción 31	x			EYS	x			EYS	x			EYS	x				EYS
Acción 32	x			EYS	x			EYS	x			EYS	x				EYS
Acción 33	x			EYS	x			EYS	x			EYS	x				EYS
<b>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</b>																	
Acción 34	x			EYS	x			EYS	x			EYS	x				EYS
Acción 35	x			EYS	x			EYS	x			EYS	x				EYS
Acción 36	x			EYS	x			EYS	x			EYS	x				EYS
Acción 37												EYS					EYS
Acción 38												EYS					EYS
Acción 39																	
Acción 40	x			EYS	x			EYS	x			EYS	x				EYS
<b>Infrarrepresentación femenina</b>																	
Acción 41	x			EYS	x			EYS	x			EYS	x				EYS
Acción 42	x			EYS	x			EYS	x			EYS	x				EYS
Acción 43	x			EYS	x			EYS	x			EYS	x				EYS
<b>Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo</b>																	
Acción 44	x			EYS	x			EYS	x			EYS	x				EYS
Acción 45																	
<b>Comunicación y lenguaje no sexista y sensibilización</b>																	
Acción 46																	
Acción 47																	
<b>Salud laboral con perspectiva de género</b>																	
Acción 48																	
Acción 49																	

Nota: X: Implantación; S: Seguimiento; E: Evaluación.

## 8. Seguimiento del plan de igualdad

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

De este modo, el seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del Plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Para llevar a cabo el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, la Comisión se reunirá periódicamente para planificar y conocer el grado de desarrollo del Plan y las cuestiones que hayan podido suscitarse en materia de igualdad. Para ello se podrán articular herramientas como fichas de seguimiento. La evaluación tendrá en cuenta los resultados, el proceso y el impacto. Para los resultados se tendrá en consideración información como el número de acciones implantadas por área y el número y sexo de personas beneficiarias. En el proceso se tendrá en consideración aspectos como el grado de información y comunicación a la plantilla, el grado de adecuación de los recursos, el grado de adecuación de las herramientas de recogida de información, mecanismos de seguimiento, dificultades encontradas, etc.

El órgano de vigilancia y control encargado de realizar el seguimiento a las acciones acordadas en el Plan de Igualdad será la Comisión del seguimiento del Plan de igualdad, la cual estará formada por:

Nombre y apellidos	En representación de:
Miriam Sansano López	De la empresa. Responsable RRHH.
Eva Madrid López	De las/os trabajadoras/es sin RLPT. Agente de Igualdad UGT.

La Comisión de Igualdad será responsable de la implantación y seguimiento de las medidas a realizar, pudiendo solicitar la colaboración de personas externas a la Comisión que puedan

considerarse claves para la puesta en marcha de las actividades, así como su seguimiento y evaluación.

El seguimiento de las actuaciones propuestas requiere hacerse de manera frecuente y continua, por lo que, se deben hacer revisiones trimestrales del avance del cumplimiento de las actuaciones propuestas. En el seguimiento del cumplimiento de las acciones propuestas en el Plan de Igualdad se controlará y verificará que la ejecución de las medidas se ajusta a lo previsto, y al detectar desajustes se deberá proceder a adoptar medidas correctoras.

Para llevar a cabo el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, la Comisión se reunirá periódicamente para planificar y conocer el grado de desarrollo del Plan y las cuestiones que hayan podido suscitarse en materia de igualdad. Para ello se podrán articular herramientas como fichas de seguimiento.

## 8.1 Modelo de FIS

Ficha de implementación y seguimiento de las acciones (FIS)			
Área			
N.º ACCIÓN			
Descripción de la acción			
Prioridad de la acción			
Departamento responsable			
Fecha de implementación			
Fecha de seguimiento			
Fis cumplimentada por			
Indicadores de seguimiento			
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 (Dificultades)			
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implementación			
Soluciones adoptadas			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			
Otros datos relevantes			

## 9. Evaluación del plan de igualdad

Con el fin de verificar la correcta implantación del Plan de Igualdad descrito en este documento, se evaluará el avance de la ejecución de las medidas establecidas al final de cada año de la vigencia del plan hasta la finalización de su vigencia. En las evaluaciones se hará una revisión de los indicadores de cada medida y se determinará su avance en función del objetivo establecido.

La evaluación tendrá en cuenta los resultados, el proceso y el impacto. Para los resultados se tendrá en consideración información como el número de acciones implantadas por área y el número y sexo de personas beneficiarias. En el proceso se tendrá en consideración aspectos como el grado de información y comunicación a la plantilla, el grado de adecuación de los recursos, el grado de adecuación de las herramientas de recogida de información, mecanismos de seguimiento, dificultades encontradas, etc.

En las evaluaciones periódicas del Plan de Igualdad se podrán contemplar la adopción de acciones correctivas, o cualquier otra que la Comisión de Igualdad considere necesaria para el logro de los objetivos propuestos en el plan.

En la Evaluación final se reportarán los resultados obtenidos en cada objetivo establecido y se determinará el grado de cumplimiento de cada acción.

## 10. Procedimiento de modificación

Cuando por motivos ajenos a la voluntad de la Comisión de Igualdad pudiesen surgir posibles discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión según lo acordado en el presente plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, la Comisión Negociadora se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto anterior seguimientos anuales.

El Plan de Igualdad se revisará antes de la finalización del periodo de vigencia cuando concurren las siguientes circunstancias, recogidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Cuando durante la vigencia del Plan de Igualdad ocurriera alguno de los supuestos acordados para su modificación, la Comisión de Igualdad se reunirá al objeto de determinar las acciones o los Objetivos del Plan de Igualdad a ser modificados.

Si las modificaciones a realizar afectan a las acciones del Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad analizará las consecuencias y repercusiones que los cambios a realizar a las acciones del Plan de Igualdad pudieran tener sobre los objetivos planteados en el Plan de Igualdad. Realizada esta valoración se procederá a modificar, sustituir o anular las acciones del Plan de Igualdad afectadas para garantizar el cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.

Si las modificaciones del Plan de Igualdad afectan al cumplimiento de cualquier Objetivo del Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad valorará la actualización de la información diagnóstica que generó inicialmente el planteamiento del objetivo a modificar, esto con el fin de reorientar, corregir o dejar de aplicar el objetivo del Plan de Igualdad afectado. Si la Comisión de Igualdad determina que la información diagnóstica utilizada para elaborar el Plan de

Igualdad mantiene su validez para la modificación o anulación del Objetivo del Plan de Igualdad afectado, esta Comisión procederá a realizar las modificaciones acordadas.

Las modificaciones del Plan de Igualdad serán acordadas por la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión y la conformidad de la empresa. El resultado de los acuerdos alcanzados deberá plasmarse por escrito y firmarse por las personas miembros de la Comisión de Igualdad.

## 11. Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad.

Para solventar posibles discrepancias en relación con la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, cualquiera de las partes miembros de la Comisión de Igualdad podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designado para ello.

La actuación inicial ante la discrepancia en relación con la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad será un proceso de mediación. Si persistiese la discrepancia se solicitará un proceso de arbitraje. Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y de Arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia.