

I PLAN DE IGUALDAD

MAPELOR S.L.



El pasado 10 de abril se presentó nuestro **I Plan de Igualdad** con la totalidad de la representación sindical en MAPELOR.

Este I Plan tiene **como objetivo seguir avanzando en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.**

En MAPELOR apostamos muy fuerte por la igualdad, garantizando que todas las personas que aquí trabajamos tengamos las mismas oportunidades.

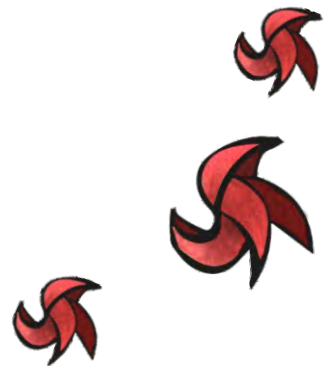
OBJETIVOS GENERALES:

1. Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en MAPELOR.
2. Integrar la igualdad de distribución de la plantilla por departamento y nivel jerárquico.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Acceso a la empresa y contratación.
2. Formación y promoción.
3. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
4. Política retributiva.
5. Salud laboral.
6. Comunicación y sensibilización.

Todo esto nos posiciona como una empresa pionera en materia de igualdad y corresponsabilidad. Nuestro **objetivo con este plan es seguir creando un mejor día a día para la mayoría de las personas, convertirnos en ejemplo de otras empresas y ser agentes de cambio.** Desde MAPELOR queremos ser un referente para la sociedad y concienciar sobre la necesidad de avanzar en este sentido.



A

INTRODUCCIÓN

- 01** Presentación de la Empresa
- 02** Marco Legal de un Plan de Igualdad
- 03** Principios que rigen el Plan de Igualdad
- 04** Definiciones
- 05** Compromiso de la Empresa con la Igualdad
- 06** Ámbito de aplicación
- 07** Vigencia del Plan de Igualdad

B

FASE DE DIAGNÓSTICO

C

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

- 01** Objetivos generales del Plan
- 02** Objetivos específicos del Plan
- 03** Medidas y acciones previstas

D

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



INTRODUCCIÓN



01 PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

¿QUIEN ES MAPELOR?



MAPELOR es una empresa, líder en el mercado de manipuladores de productos de papel, tejido y no tejido para el canal HORECA.

La **Pajarita** es la marca de todos los productos fabricados por Mapelor.

Productos diferenciados y estándares que cumplen con los criterios actuales de sostenibilidad y respeto por el medio ambiente.

Nuestra visión del entorno y de los empleados se caracteriza por la perspicacia. **Atraemos y retenemos a nuestros empleados mediante la construcción de una cultura que promueva el desarrollo y la satisfacción laboral.** En Mapelor estamos convencidos de que una organización exitosa es una necesidad para alcanzar los objetivos comerciales y medioambientales. Nuestros empleados son el recurso más importante para gestionar esto.

02 MARCO LEGAL DE UN PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es una más de las medidas que nacen a la luz de la **Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres**, cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la Constitución Española, artículo que consagra el consabido derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

El principio de **la Igualdad es un principio jurídico universal**, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

Pese a que este principio tiene un reconocimiento histórico, no resulta haber sido suficiente por lo que, se pretende que, a través de esta Ley, se realice una política mucho más activa al respecto y la implantación de medidas positivas, que eviten en la medida de lo

posible todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos: Administración Pública y Empresa Privada.

El Plan de Igualdad es una de las medidas que resultan de obligado cumplimiento para las empresas de más de 50 trabajadores/as.

Con esta finalidad, y con el firme propósito de darle cumplimiento a la Ley y de mejorar en todo lo posible la realidad de nuestra compañía en cuanto a la igualdad efectiva de hombres y mujeres, **el 10 de abril de 2022 se firmó el I Plan de Igualdad de MAPELOR.**

En dicho plan, y con el objetivo de dar continuidad, se fijaba una duración de 4 años, estableciéndose la necesidad de negociar un nuevo plan antes de su finalización.



03 PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

Nuestro Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de **medidas y acciones negociadas con la representación de los trabajadores y trabajadoras**, y que se rige por los siguientes principios:

- Diseñado para todas las personas que trabajan en MAPELOR, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Se adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es dinámico y está abierto a cambios y a nuevas medidas en función de las necesidades que vayamos detectando como consecuencia de su seguimiento.
- Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.



04 DEFINICIONES

El presente Plan contiene una serie de objetivos, acompañados de medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han generado en el I Plan de Igualdad y sobre las que ambas partes en la Comisión de Igualdad han venido trabajando conjuntamente.

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento.

Cualquier otra definición incluida en la Ley Orgánica y no reproducida en este documento será también de aplicación, así como las que aparezcan en el resto de legislación sobre la materia.

Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Art.3

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo,

y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo. Art.5

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

Discriminación directa e indirecta. Art.6

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se

encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art.7

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

A. INTRODUCCIÓN

Discriminación por embarazo o maternidad.

Art.8

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias.

Art.9

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Consecuencias jurídicas de las conductas

discriminatorias.

Art.10

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso,

a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Acciones positivas.

Art.11

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela jurídica efectiva.

Art.12

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

Art.43

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer

medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y

laboral.

Art.44

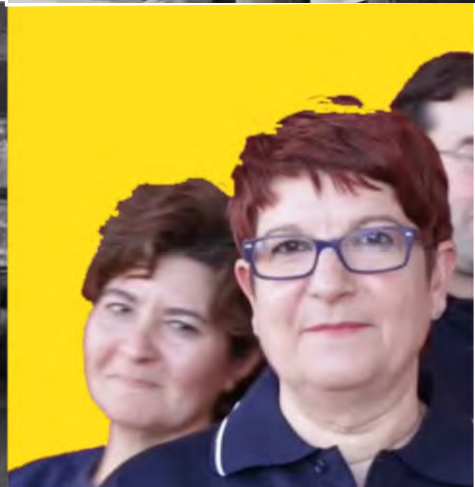
Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Art.28

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de esta, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

05 COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD



La cultura de MAPELOR está impregnada, entre otros muchos principios, del de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Nuestra política de RRHH está basada en el desarrollo de las personas, independientemente de su sexo, y así lo creemos

A. INTRODUCCIÓN

De hecho, MAPELOR 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 empresa.

No obstante, conscientes de que la realidad es aún lejana a esta igualdad efectiva en muchos aspectos, y fieles a nuestro compromiso con la sociedad y con nuestra cultura

y visión de crear un mejor día a día para la mayoría de las personas, manifestamos nuestro firme compromiso para impulsar este principio y ser proactivos en la consecución del mismo, con todas las herramientas que tengamos a nuestro alcance.



Este Plan de Igualdad aplica a la totalidad de su plantilla, incluido el personal de dirección, así como a todos aquellos que se creen en un futuro y vayan, en consecuencia, incorporándose a la empresa.



07 VIGENCIA DEL PLAN



El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de firma. Las partes comenzarán la negociación tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan.

FASE DE DIAGNÓSTICO



La negociación y adopción del presente Plan de Igualdad tiene como **objetivo integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres e integrar la igualdad en la distribución de la plantilla por departamento y nivel jerárquico.**

En concreto, en la fase de diagnóstico, han sido **objeto de análisis los siguientes puntos:**



- 01.** Identificar la existencia de desequilibrios o discriminaciones por razón de sexo.
- 02.** Obtener información acerca de: características de la plantilla y sus necesidades, política de RR.HH.
- 03.** Servir de base para la elaboración del Plan de Igualdad como estrategia para la optimización de los RR. HH en relación con el compromiso con la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación.
- 04.** Selección.
- 05.** Formación.
- 06.** Promoción.
- 07.** Política Salarial.
- 08.** Ordenación del tiempo de trabajo.
- 09.** Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Corresponsabilidad.
- 10.** Comunicación.
- 11.** Política Social.
- 12.** Prevención del Acoso Sexual.
- 13.** Riesgos Laborales y Salud Laboral.
- 14.** Violencia de género.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD



01 OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de
MAPELOR tiene como
objetivos generales:

1. Avanzar en la Igualdad de Oportunidades y trato entre hombres y mujeres en MAPELOR.

2. Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la empresa.

3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en MAPELOR y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

4. Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.



02 OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD



SELECCIÓN Y CONTRATACION

2.1.1 Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de Selección.

2.1.2 Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellas áreas donde existe subrepresentación.



PROMOCIÓN

2.2.1 Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.



FORMACIÓN

2.3.1 Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

2.3.2 Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.



CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

2.4.1 Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación.

2.4.2 Mejorar las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.



RETRIBUCIÓN

2.5.1 Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.



SALUD LABORAL

2.6.1 Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.



COMUNICACIÓN

2.7.1 Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres.

2.7.2 Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.

2.7.3 Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por todos los trabajadores/as.

03 MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN



1.1 Garantizar la igualdad de oportunidades revisando nuestros procesos de selección.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Garantizar la existencia de una persona responsable de Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres.	Nombramiento de esa persona.	Responsable RR.HH Plazo: 1 año desde el cambio
En caso de utilizar empresas de consultoría para la selección, serán informadas por escrito de los criterios de selección por valores de MAPELOR haciendo especial hincapié en nuestra política sobre IGUALDAD de oportunidades entre mujeres y hombres.	Modelo de comunicación para entregar a las consultorias externas tras la firma del I Plan de Igualdad.	Responsable RR.HH Plazo: durante la vigencia del plan.
En el caso de que la empresa externalice o subcontrate alguna de sus actividades de selección de personal, exigirá a las empresas contratadas el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad.	Cláusula incluida en los contratos a proveedores de selección de personal.	Responsable RR.HH Plazo: durante la vigencia del plan.
Utilizar un CV ciego en los procesos de selección de personal.	CV anónimo establecido.	Responsable Selección Plazo: durante la vigencia del plan.
Las ofertas de empleo anunciadas interna o externamente utilizarán un lenguaje e imágenes no sexistas.	Todas las ofertas de empleo están redactadas con lenguaje e imágenes no sexistas.	Responsable Comunicación Plazo: durante la vigencia del plan.
Mantener la inclusión de los contenidos de igualdad de oportunidades en las formaciones existentes sobre procesos de selección.	Formación sobre procesos de selección que incluyan contenidos de igualdad.	Responsable Selección Plazo: durante la vigencia del plan.



SELECCIÓN CONTRATACIÓN

1.2 Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos sectores donde estén subrepresentados/as.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Revisión de todos los documentos de la empresa eliminando el uso sexista del lenguaje y la imagen en materia de acceso al empleo en la empresa.	Nº de documentos revisados y actualizados	Responsable RR.HH Plazo: <i>1 año desde el cambio</i>
Obtener datos relativos a los procesos de selección en cuanto a género de todas las ofertas laborales.	Datos estadísticos relativos a: · Número de candidaturas por sexo presentadas. · Número de M/H preseleccionados y contratados. · Tipo de contrato, puestos y grupo profesional.	Responsable RR.HH Plazo: <i>durante la vigencia del plan.</i>
Establecer el principio general en los procesos de selección de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área de negocio y puesto de trabajo	Incorporar este principio en los procesos de selección.	Responsable Selección Plazo: <i>durante la vigencia del plan.</i>
En los procesos de selección de mandos, garantizar, en la medida de lo posible, que al menos el 60% de los candidatos/as finalistas lo sean del sexo subrepresentado en esa función (inferior al 40%).	Nº procesos de selección a mandos con un 60% de personas del género subrepresentado/Nº de procesos de selección a mandos.	Responsable Selección Plazo: <i>durante la vigencia del plan.</i>

PROMOCION



2.1 Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relativos al área de promoción.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Establecer el principio general en los procesos de promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, tendrán preferencia las mujeres sobre los hombres, cuando se trate de la promoción a un grupo donde estén subrepresentadas.	Inclusión de este principio en los procesos de promoción. Número de hombres y mujeres promocionados/as.	Responsable Selección Plazo: 1 año desde el cambio
Mantener una presencia equilibrada (60%-40%) de hombres y mujeres en los puestos de Dirección, con el objetivo de alcanzar la paridad (50%-50%).	Número de hombres y mujeres en puestos directivos = 50% hombres 50% mujeres.	Responsable de Igualdad Plazo: durante la vigencia del plan.
Comunicar las competencias profesionales que pueden facilitar la promoción a otros puestos de trabajo.	Incluir estas competencias en los sistemas de comunicación.	Responsable Selección Plazo: durante la vigencia del plan.
Reforzar nuestros procesos de comunicación de desarrollo, informando de todas las vacantes.	Número de promociones anuales de hombres y mujeres. Número de comunicaciones realizadas.	Responsable RR.HH Plazo: durante la vigencia del plan.
Mantener en la entrevista de desempeño un apartado donde el/ella pueda expresar sus deseos de promocionar/ desarrollar.	Incluido en la entrevista de desempeño.	Responsable Selección Plazo: durante la vigencia del plan.

ESTRUCTURA
DEL PLAN DE IGUALDAD

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Mantener el criterio de que las promociones se realicen internamente, solo acudiendo a la convocatoria externa en caso de no existir personas en condiciones de idoneidad en los perfiles buscados dentro de la empresa.	Número de promociones internas con relación al número de contrataciones externas para puestos de promoción.	Responsable Selección Plazo: 1 año desde el cambio
Seguir dando a conocer las posibilidades de carrera profesional de manera clara, concreta y transparente a la plantilla, así como el sistema/ procedimiento de promoción que sigue la empresa.	Incorporar principio proceso de promoción.	Responsable Selección Plazo: durante la vigencia del plan.
Informar a la Comisión de Igualdad sobre las promociones realizadas en los centros de la compañía.	% de promociones de mujeres y hombres en los distintos centros	Responsable Selección Plazo: durante la vigencia del plan.
Informar a las personas con contratos a tiempo parciales de la posibilidad de presentarse a las diferentes vacantes.	% contratos parciales a completos.	Responsable Selección Plazo: durante la vigencia del plan.
Mantener la información a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándola sobre puestos a los que podría optar por su perfil, áreas de mejora y resaltando sus cualidades.	Información realizada.	Responsable Selección Plazo: durante la vigencia del plan.

FORMACIÓN



3.1 Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general, y especialmente al personal relacionado con la organización de la empresa, para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se solicite la revisión desde la perspectiva de género de los contenidos y los materiales que se utilicen en los cursos de formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género.	Cláusula incluida.	Responsable RR.HH Plazo: <i>1 año desde el cambio</i>
Incluir una cláusula en los contratos que se realicen con empresas de formación externa, en la que se exija el cumplimiento con la legislación vigente en materia de igualdad en todas las acciones formativas que realicen para MAPELOR	Cláusula incluida.	Responsable RR.HH Plazo: <i>durante la vigencia del plan.</i>
Mantener en la entrevista de evaluación de desempeño, un apartado para recoger aspectos tales como: necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación para desarrollo de la carrera profesional, etc.	Apartado incluido.	Responsable departamento Plazo: <i>durante la vigencia del plan.</i>
Formar a las personas de MAPELOR que integran la Comisión de Seguimiento del Plan, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y seguimiento de las acciones formativas.	Formación realizada	Responsable RR.HH Plazo: <i>durante la vigencia del plan.</i>
Informar a los departamentos y áreas vinculadas con la puesta en marcha de medidas del Plan de Igualdad de sus responsabilidades	Formación pendiente	Responsable comunicación Plazo: <i>durante la vigencia del plan.</i>

FORMACIÓN

3.2 Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la empresa así como el hecho de que son durante la jornada de trabajo.	Comunicación de la planificación formativa del año.	Responsable RR.HH Plazo: <i>1 año desde el cambio</i>



CONCILIACIÓN FAMILIAR

4.1 Facilitar el ejercicio de los derecho de conciliación.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.	Cláusula incluida.	Responsable RR.HH Plazo: 1 año desde el cambio
Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada...), no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Nº de personas que disfrutan derechos de conciliación en relación al número de personas promocionadas y por género.	Responsable RR.HH Plazo: durante la vigencia del plan.
Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	Información pendiente.	Responsable RR.HH Plazo: durante la vigencia del plan.
Elaboración de una guía de medidas de conciliación para informar a la plantilla de sus derechos.	Documentación pendiente.	Responsable RR.HH Plazo: durante la vigencia del plan.
Dar difusión de la guía mediante los canales habituales de comunicación de la empresa.	Campaña a programar.	Responsable comunicación. Plazo: durante la vigencia del plan.



RETribUTIVO

5.1 Vigilar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad retributiva en trabajadores de igual valor.



Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico. En caso de detectarse desigualdades, se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras con plazo de aplicación.	Informe entregado anualmente del análisis de la estructura salarial.	Responsable RR.HH Plazo: 1 año desde el cambio
Informar a la Comisión de Seguimiento cuando exista un cambio en los criterios de devengo de los diferentes complementos salariales de los puestos especialmente feminizados y masculinizados para verificar que obedecen a criterios objetivos.	Programada	Responsable RR.HH Plazo: durante la vigencia del plan.
Realizar una auditoria salarial para identificar dónde se producen brechas salariales de género.	Estudio realizado. Empresa externa.	Responsable RR.HH Plazo: durante la vigencia del plan.
Informar a la Comisión de Seguimineto si se detectan desequilibrios retributivos por la razón de género.	Se informa en caso de.	Responsable RR.HH Plazo: durante la vigencia del plan.
Realizar un VPT (valoración del puesto de trabajo) para la efectiva aplicación del principio de igual salario por la realización de trabajo de igual valor.	Estudio realizado. Empresa externa.	Responsable RR.HH Plazo: durante la vigencia del plan.

SALUD LABORAL

6.1. Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para preverirlo.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Realizar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Manual en preparación.	Responsable RR.HH Plazo: 1 año desde el cambio
Difundir el protocolo mediante los canales habituales de comunicación de la empresa.	Programada.	Responsable comunicación Plazo: durante la vigencia del plan.
Incluir en la formación obligatoria sobre PRL un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Módulo a incluir en la formación anual PRL.	Responsable Prevención. Plazo: durante la vigencia del plan.
Se informará a la Comisión de seguimiento sobre los procesos iniciados por acoso según el protocolo aprobado en la empresa, así como el número de denuncias formalizadas y las medidas adoptadas en cada situación en la que se detecte acoso.	Programada.	Responsable RR.HH Plazo: durante la vigencia del plan.



COMUNICACIÓN

7.1. Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen
igualitaria de hombres y mujeres.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Difundir el compromiso de la empresa con la igualdad y diversidad en los medios de comunicación externos.	Programada.	Responsable comunicación Plazo: <i>1 año desde el cambio</i>
Crear un manual de acogida, incluyendo en él un apartado sobre el compromiso con la igualdad.	Manual en preparación.	Responsable RR.HH Plazo: <i>durante la vigencia del plan.</i>
Difundir por los canales habituales de comunicación la Guía de MAPELOR para un lenguaje no sexista.	Guía en preparación.	Responsable RR.HH Plazo: <i>durante la vigencia del plan.</i>
Incluir en la firma de correo electrónico.	Programada.	Responsable comunicación Plazo: <i>durante la vigencia del plan.</i>



COMUNICACIÓN

7.2. Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.



Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Difusión de mensajes en materia de igualdad de oportunidades en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla	Número de mensajes dedicados a la igualdad en los diferentes canales de comunicación.	Responsable comunicación Plazo: durante la vigencia del plan.
Mantener la difusión de la existencia de esta persona responsable de Igualdad.	Nombre de la persona designada difundidos en los canales oportunos y en qué medios.	Responsable comunicación Plazo: durante la vigencia del plan.
Difundir el nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades de MAPELOR en los medios de comunicación interna	Verificar su difusión.	Responsable comunicación Plazo: durante la vigencia del plan.
Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.	Verificar su difusión.	Responsable comunicación Plazo: durante la vigencia del plan.
Realizar una campaña de difusión externa del primer plan de Igualdad.	Programada	Responsable comunicación Plazo: durante la vigencia del plan.
Difundir el nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades de MAPELOR en los medios de comunicación interna	Verificar su difusión. los centros y en qué medios	Responsable comunicación Plazo: durante la vigencia del plan.

COMUNICACIÓN

7.3. Garantizar que los medios de comunicación y los contenidos son accesibles y conocidos por los trabajadores/as.

Medidas/Acciones	Indicador	Responsable y plazo
Informar a la plantilla sobre los medios de comunicación existentes, su localización y utilización.	Trabajadores/as informadas y a través de qué medios.	Responsable comunicación Plazo: <i>durante la vigencia del plan.</i>
Facilitar el acceso a esos medios de comunicación.	Medios accesibles a los y las trabajadoras.	Responsable comunicación Plazo: <i>durante la vigencia del plan.</i>





**EN IGUALDAD
SE TRABAJA
MEJOR**