



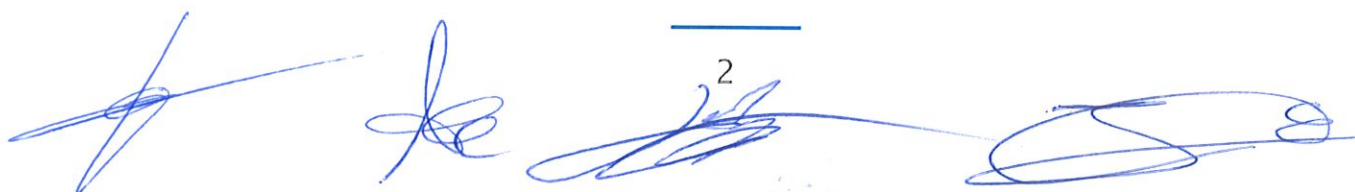
Plan de **Igualdad**

Plan de igualdad
de la empresa
SOLAR JIENNENSE S.L.



Índice

- 1.- INTRODUCCIÓN
 - 1.1. Contexto y antecedentes
 - 1.2. Definición de Plan de igualdad
 - 1.3. Glosario de conceptos
- 2.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD
- 3.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD
- 4.- VIGENCIA
- 5.- INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS
- 6.- CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD: MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD
 - 6.1. Área 1.- Acceso en la empresa: Selección
 - 6.2. Área 2.- Contratación
 - 6.3. Área 3.- Formación profesional
 - 6.4. Área 4.- Promoción profesional
 - 6.5. Área 5.- Clasificación profesional
 - 6.6. Área 6.- Infrarrepresentación femenina
 - 6.7. Área 7.- Retribución y resultado de auditoria salarial
 - 6.8. Área 8.- Conciliación y corresponsabilidad
 - 6.9. Área 9.- la prevención de riesgos laborales



2

- 6.10. Área 10.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- 6.11. Área 12.- Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad
- 7.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD
- 8.- CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS
- 9.- EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD
- 10.- COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO
- 11.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE CONFLICTOS
- 12.- RESPONSABLE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
- 13.- DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
- 14.- VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

1.- INTRODUCCIÓN

1.1.- Contexto y antecedentes

La empresa **SOLAR JIENNENSE S.L.**, de acuerdo con su política de compromiso con la sociedad y su actuación consecuente con principios tan esenciales como la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, implanta este plan de igualdad con el fin de que en la empresa mujeres y hombres, trabajadoras y trabajadores tengan las mismas oportunidades en el empleo.

El plan de igualdad, en consecuencia, es la materialización del compromiso de la empresa con la adopción de medidas activas concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres en la empresa que se inició con el compromiso publicitado por la empresa el día 3 de febrero del 2022. Elaborado el diagnóstico desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa, y conforme a sus resultados la empresa **SOLAR JIENNENSE S.L.** adopta ahora el presente plan de igualdad para mejorar la situación de sus trabajadoras y trabajadores desde el punto de vista de la igualdad real y la prohibición de discriminación por razón de género.

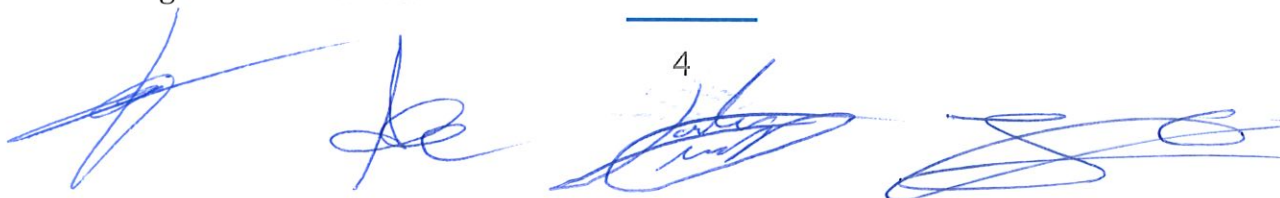
1.2.- Definición de Plan de igualdad

A efectos de cuanto sigue es importante tener en cuenta el concepto legal de Plan de igualdad que contiene el art. 46.1 y 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y que viene a definirlo como sigue:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

 Four blue ink signatures are present at the bottom of the page, likely representing the approval of the plan by the company and its workers' representatives.

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

1.3.- Glosario de conceptos

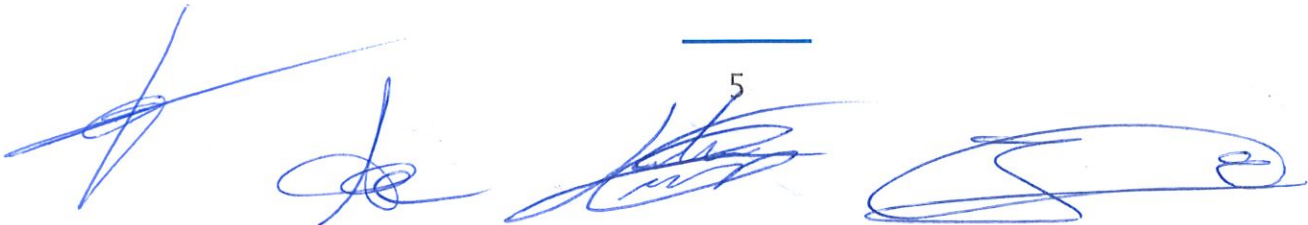
A efectos de clarificar cuantas medidas conforman este Plan de Igualdad de la empresa **SOLAR JIENNENSE S.L.** es importante asimismo tener en cuenta una serie de conceptos legales relevantes que permitan conocer con precisión a qué nos estamos refiriendo en cada caso.

a) Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

b) Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo

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 trabajo 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



5

participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

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

c) Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en 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, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

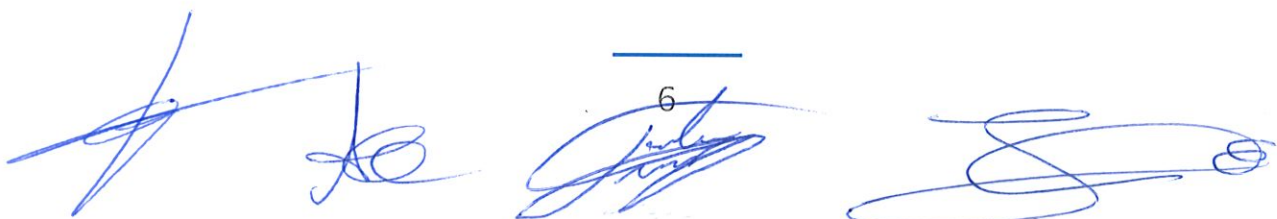
En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

d) Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos que aquí interesan constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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 considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.



Four blue ink signatures are visible at the bottom of the page. Above the second signature from the left, there is a horizontal line with the number '6' written above it.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

e) Discriminación por embarazo o maternidad

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

f) Indemnidad frente a represalias

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 mujeres y hombres.

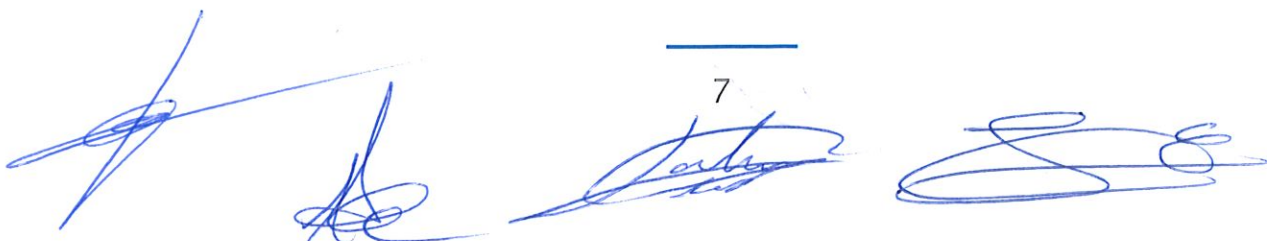
g) Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

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

h) Acciones positivas

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

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer estas 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.



7

i) Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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

El permiso y la prestación por nacimiento de hijo se concederán para la madre y el padre no biológico en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally. The first signature is on the left, followed by a second, then a third, and finally a fourth on the right. The signatures are stylized and cursive.

2.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan de igualdad tiene como ámbito objetivo, subjetivo y funcional de aplicación a **SOLAR JIENNENSE S.L.** Se aplica, en consecuencia, a toda la plantilla de la empresa **SOLAR JIENNENSE S.L.**

La empresa se encuentra ubicada en la ciudad Jaen, por lo que este será además su ámbito geográfico.

Su ámbito temporal está previsto para cuatro años como ahora se dirá en el apartado vigencia.

3.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de igualdad ha sido negociado en la empresa **SOLAR JIENNENSE S.L.** por una Comisión Negociadora que está formada por:

- Ana Isabel Aceituno Casas 77332858-G
- Isabel María Romero Aparicio 15522016-Y
- Jonatan Navarro Rodríguez 26255330-W
- Alberto Casas Castillo 77365618-N

4.- VIGENCIA

El presente Plan de igualdad tiene una vigencia prevista de 4 años que empezará a contar a partir del acuerdo adoptado por parte de la comisión negociadora.

El presente plan se aplica a todo el personal que presta servicios en las dependencias de la empresa SOLAR JIENNENSE S.L, en sus centros de trabajo de C/ Beatriz Núñez 20 en Jaen.

Su vigencia es de cuatro años empezándose a contar desde 05/05/2022 hasta 05/05/2026. En todo caso será modificado anticipadamente cuando se de alguna de estas circunstancias.

Revisión cuando concurran las siguientes circunstancias:

A) Cuando sea necesario como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación.

B) Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o de una actuación judicial que determine la existencia de discriminaciones en la empresa por razón de sexo.

C) En los supuestos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa,

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

E) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del mismo . La revisión conllevará la revisión y actualización del diagnóstico y de las medidas del plan de igualdad.

5.- INFORME DE DIAGNÓSTICO DE LA EMPRESA. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS.

El diagnóstico completo de la empresa se introduce como anexo al final del documento.

6.- CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD: MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

De conformidad con los resultados mostrados por el diagnóstico que, como paso previo e inexorable, precede la elaboración de cuantas medidas conforman este Plan de igualdad y que se ha elaborado y negociado en los términos que exige el art. 46 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de las mujeres y hombres, SOLAR JIENNENSE S.L., decide adoptar el presente Plan de Igualdad con la pretensión de alcanzar la igualdad real y efectiva en el empleo y la ocupación entre empleadas y empleados de la empresa, tanto en todo lo que tiene que ver con la selección y acceso al empleo como en todo lo que afecta al desarrollo de la prestación laboral. De lo que se trata es de lograr la verdadera igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como empleadas y empleados de SOLAR JIENNENSE S.L.

La empresa dará información de la elaboración de este Plan a todo su personal, mediante los canales de información habitual.

Teniendo en cuenta los resultados mostrados en el diagnóstico las acciones de este Plan de Igualdad, se van a centrar en las siguientes áreas de actuación:

1. Selección
2. Contratación
3. Formación profesional
4. Promoción profesional
5. Clasificación profesional
6. Infrarrepresentación de la mujer
7. Retribución y auditoría salarial
8. Conciliación y corresponsabilidad
9. Prevención de Riesgos Laborales
10. Protocolo frente al acoso
11. Medidas dirigidas a la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género
12. Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad

Área 1.- Acceso en la empresa: Selección

En esta área del plan se trata de adoptar todas las medidas necesarias para que en el acceso a la empresa, en la oferta y en la selección, no se produzca discriminación por razón de género. Y se garantice la igualdad de mujeres y hombres en todo el proceso de oferta y selección en la empresa.

Objetivo 1.- Garantizar la no discriminación por razón de sexo en el proceso de selección en la empresa.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Las ofertas de empleo no contendrán requisitos directa o indirectamente discriminatorios ni tampoco podrán favorecer la discriminación social, es decir, la perpetuación de la mujer en determinados puestos de trabajo.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Los criterios para todos los procesos de selección serán los siguientes: Valoración de la experiencia, formación, responsabilidad y adaptabilidad.
ORGANISMO/SERVICIO	Director de Recursos Humanos
INDICADORES	Sólo se pedirán los requisitos necesarios para desempeñar el puesto de trabajo, no se solicitará ningún requisito adicional al puesto.
RECURSOS	Se utilizarán canales de comunicación que lleguen a todos los colectivos y a todos los géneros.
MEDIOS	Bases de datos, buscadores de empleo, bolsas de empleo.

Plan de igualdad - SOLAR JIENNENSE S.L.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Todos los procesos selectivos y las ofertas de empleo serán redactados en un lenguaje no sexista ni estereotipado.
CALENDARIO	Desde 05/05/2022 hasta 05/05/2026
MECANISMO	Revisión en cada propuesta y oferta de empleo publicada
ORGANISMO/SERVICIO	Director de Recursos Humanos
INDICADORES	Nuevos procesos de selección.
RECURSOS	Personal de recursos humanos
MEDIOS	Personales y técnicos.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se analizarán los procesos de selección de la empresa con el fin de detectar y resaltar su política actual. Señalando comportamientos genéricos de posibles discriminaciones que, en caso de apreciarse en un futuro, se deberían eliminar del proceso de selección.
CALENDARIO	Desde 05/05/2022 hasta 05/05/2026
MECANISMO	Análisis de las ofertas de empleo, revisión del proceso de admisión de candidatos/as, revisión de candidatos/as a entrevista personal.
ORGANISMO/SERVICIO	Director de Recursos Humanos
INDICADORES	Se admitirán candidatos/as a un 50%.
RECURSOS	Electrónicos y personales.
MEDIOS	Cuestionarios e informes

Área 2.- Contratación

Se trata de garantizar en esta área de conocimiento la igualdad de mujeres y hombres y la prohibición de discriminación en la contratación. En tipos de contratos y en modalidades de contratación. Hay que evitar que los contratos más precarios (temporales y a tiempo parcial) afecten solo o mayoritariamente a mujeres.

Objetivo 2.- Garantizar la igualdad real de mujeres y hombres en la contratación. Se trata de evitar la discriminación directa e indirecta por razón de sexo y erradicar la posible existencia de una segregación vertical y horizontal de género.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se controlará la contratación futura de forma que la empresa siga sin discriminar por razón de género, tampoco, en la contratación.
CALENDARIO	Desde 05/05/2022 hasta 05/05/2026
MECANISMO	Atendiendo primero a las medidas establecidas en el proceso de selección. Se contratarán mujeres en aquellos puestos de responsabilidad siempre y cuando exista candidata idónea y quede vacante el puesto. Se contratarán hombres en aquellos puestos en los que actualmente están ocupados en más de un 90% por mujeres. Se contratarán mujeres en aquellos puestos en los que actualmente están ocupados en más de un 65% de hombres, siempre que quede vacante el puesto de trabajo.
ORGANISMO/SERVICIO	Director de Recursos Humanos
INDICADORES	Se contabilizará las vacantes ocupadas por ambos géneros.
RECURSOS	Formulas de contabilización
MEDIOS	Personal de Recursos Humanos.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Con el fin de erradicar la posible existencia de una segregación horizontal de género en la empresa se favorecerá la presencia de las mujeres en ciertos puestos de trabajo ocupados en exclusiva por hombres, equiparando sus condiciones contractuales.
CALENDARIO	Desde 05/05/2022 hasta 05/05/2026
MECANISMO	Se contrataran mujeres en aquellos puestos en los que actualmente están ocupados en más de un 65% de hombres, siempre que quede vacante el puesto de trabajo.
ORGANISMO/SERVICIO	Director de Recursos Humanos
INDICADORES	Se contrataran mujeres en aquellos puestos en los que actualmente están ocupados en más de un 65% de hombres, siempre que quede vacante el puesto de trabajo.
RECURSOS	Personales
MEDIOS	Personal de Recursos Humanos

Área 3.- Formación profesional

En el área de formación profesional se trata de garantizar dos cosas: que la formación profesional se realice desde la igualdad de género y no discriminación; que no se perjudique ni directa ni indirectamente a las mujeres en materia de formación profesional; y que la formación profesional incluya materias de igualdad y no discriminación de género.

Objetivo 3.- Favorecer la igualdad de las mujeres y los hombres en el acceso a la formación profesional en la empresa.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se asegurará que la formación profesional en la empresa tenga como destinataria a toda la plantilla, sin que existan perjuicios o ventajas de un sexo respecto al otro en el acceso a cualquier curso, seminario o módulo formativo.
CALENDARIO	Desde 05/05/2022 hasta 05/05/2026
MECANISMO	Se incluirá en la formación contenidos de igualdad y equidad de género.
ORGANISMO/SERVICIO	Departamento de formación y dirección
INDICADORES	Se realizarán planes de carrera para los colectivos o perfiles de la empresa más desfavorecidos. Se incluirán en los planes de formación a todos los departamentos de la compañía. Se sensibilizará a todo el personal de la igualdad entre hombres y mujeres
RECURSOS	Personal docente
MEDIOS	Plataformas educativas, manuales de formación, formación presencial.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Siempre que objetivamente sea posible, la formación se impartirá en horario laboral. Y, en cualquier caso, en un horario que no genere una discriminación ni directa ni indirecta por razón de género.
CALENDARIO	Desde 05/05/2022 hasta 05/05/2026
MECANISMO	Selección de la oferta formativa en horario laboral.
ORGANISMO/SERVICIO	Departamento de formación y dirección
INDICADORES	Definir el horario laboral y calendario laboral.
RECURSOS	Personal docente
MEDIOS	Plataformas educativas, formación a distancia.

Área 4.- Promoción profesional

Bajo el área de promoción profesional se trata de evitar que la promoción en la empresa sea de alguna forma discriminatoria. No debe serlo ni en criterios que determinen el derecho a promocionar ni en el procedimiento de promoción. En ningún caso será ni directa ni indirectamente discriminatoria.

Objetivo 4.- Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la promoción profesional en la empresa, evitando cualquier posible discriminación directa e indirecta por razón de sexo que pueda existir en ese sentido.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se estudiará garantizar la promoción de la mujer en aquellos puestos en que se encuentre infrarrepresentada, entendiendo como tal aquellos puestos en los que no alcance el 40%, siempre y cuando ambos candidatos acrediten idénticos méritos.
CALENDARIO	Desde 05/05/2022 hasta 05/05/2026
MECANISMO	Cuando quede vacante el puesto de dirección, se estudiará y analizará la posibilidad de promocionar a una mujer que sea idónea para el puesto según formación y experiencia.
ORGANISMO/SERVICIO	Director de Recursos Humanos
INDICADORES	Formación y experiencia
RECURSOS	Personales
MEDIOS	Personales

Área 5.- Clasificación profesional

Lo que se trata es de que hombres y mujeres se encuentren clasificadas en puestos de igual nivel. Sin que exista discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Y que esa clasificación se traduzca se un sistema de clasificación objetiva igualitario y sin discriminación de género.

Objetivo 5.- Evitar un sistema de clasificación profesional con categorías o grupos feminizados en el que se pueda detectar una discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Los criterios y sistemas que conformen los grupos profesionales en la empresa cumplirán, en todo caso, con la necesidad de retribuir igual trabajos del mismo valor.
CALENDARIO	Desde 05/05/2022 hasta 05/05/2026
MECANISMO	Se atiende como valor de referencia a lo fijado en los Convenios Colectivos.
ORGANISMO/SERVICIO	Director de Recursos Humanos
INDICADORES	Clasificación establecida en el convenio colectivo. Clasificación establecida por la legislación laboral aplicable.
RECURSOS	Legislación, documentos
MEDIOS	Normativa, convenios

Área 6.- Infrarrepresentación femenina

En esta área se trata de garantizar que mujeres y hombres accedan a puestos de responsabilidad en iguales condiciones. Que no exista discriminación directa ni indirecta por razón de sexo. Que exista igualdad de oportunidades para acceder a los puestos y órganos de responsabilidad.

Objetivo 6.- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados de participación y representación. Facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentra infrarrepresentada.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	En caso de empate de méritos entre las personas candidatas, se aplicará una medida de acción positiva en favor de la mujer siempre y cuando se encuentre efectivamente infrarrepresentada en ese puesto en cuestión y siempre en coherencia con los principios de mérito y capacidad.
CALENDARIO	Desde 05/05/2022 hasta 05/05/2026
MECANISMO	El departamento de Recursos Humanos informará al resto de departamentos de la necesidad de aplicar la medida en caso de empate.
ORGANISMO/SERVICIO	Director de Recursos Humanos
INDICADORES	Métricas, empate
RECURSOS	Personales
MEDIOS	Informes y comunicaciones

Área 7.- Retribución y resultado de auditoria salarial

Las medidas de esta área tienen por finalidad garantizar la igualdad retributiva de mujeres y hombres. Y en ese sentido se deben revisar los sistemas retributivos.

Igualmente es necesario en este punto garantizar que se haya realizado en la empresa una auditoria salarial y de los resultados de esta auditoria son consecuentes con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

Objetivo 7.- Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la inexistencia de diferencias salariales por razón de género.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La empresa llevará un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
CALENDARIO	Desde 05/05/2022 hasta 05/05/2026
MECANISMO	Se realizará anualmente una auditoría salarial con los aspectos destacados en este punto.
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección
INDICADORES	Estudio realizado
RECURSOS	Herramienta, análisis salarial
MEDIOS	Telemáticos y contables.

Área 8.- Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo 8.- Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional y tratando de fomentar el uso de las medidas de conciliación desde la absoluta corresponsabilidad y la implicación del género masculino en las tareas reproductivas.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se realizará una campaña genérica de sensibilización e información, dirigida a trabajadoras y trabajadores explicando todos los derechos relacionados con la conciliación, insistiendo en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Información, comunicado a través del departamento de Recursos Humanos
ORGANISMO/SERVICIO	Director de Recursos Humanos
INDICADORES	Iniciado
RECURSOS	Información
MEDIOS	Electrónicos

Plan de igualdad - SOLAR JIENNENSE S.L.

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se sensibilizará y fomentará desde la dirección de la empresa la conciliación del personal de la empresa desde la corresponsabilidad.
CALENDARIO	Desde 05/05/2022 hasta 05/05/2026
MECANISMO	Información, comunicados, cartas
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección
INDICADORES	Iniciado
RECURSOS	Documentos informativos
MEDIOS	Electrónicos

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Desde la corresponsabilidad se intentará fomentar el uso de los permisos de conciliación por parte del género masculino.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Se amplía un día el permiso de paternidad
ORGANISMO/SERVICIO	Director de Recursos Humanos
INDICADORES	Paternidad
RECURSOS	Personales
MEDIOS	Personales

Área 9.- La prevención de riesgos laborales

Objetivo 9.- Incorporar la perspectiva de género en la aplicación de cualquier obligación referente a la prevención de riesgos laborales.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Análisis de riesgo
ORGANISMO/SERVICIO	Director de Recursos Humanos
INDICADORES	Riesgos de la salud
RECURSOS	Personales
MEDIOS	Personales

Área 10.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo 10.- Prevenir, no tolerar y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asegurar el cumplimiento del protocolo de prevención del acoso de aplicación en la empresa.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La empresa informará a toda la plantilla de la existencia de un protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Comunicado
ORGANISMO/SERVICIO	Agente de igualdad
INDICADORES	Comunicación e información
RECURSOS	email
MEDIOS	electrónicos

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se publicitarán los canales existentes en la empresa para denunciar el acoso.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Electrónico
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección
INDICADORES	Situación de acoso
RECURSOS	Canal denuncia
MEDIOS	Electrónicos

Área 11.- Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Objetivo 11.- Reforzar los derechos laborales de las trabajadoras de la empresa que tengan reconocida la condición de víctima de violencia de género.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	La empresa se compromete a adoptar todas las medidas necesarias para, en su caso, hacer efectivo el derecho de la trabajadora víctima de violencia de género a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se puedan utilizar en la empresa. La comisión de igualdad analizará las posibilidades reales de hacer efectivo este derecho en cada caso. No tendrán la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. Deberá acreditarse por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	A través de consultas con entidades y agentes especializados
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de control y seguimiento
INDICADORES	Iniciado
RECURSOS	Personal, entidades externas, profesionales
MEDIOS	Todos

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se facilitará, en su caso, el ejercicio por parte de la víctima de violencia de género del derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante 6 meses, que el/la juez podrá prorrogar por periodos de tres meses y hasta un máximo de dieciocho. Con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	La comisión de control determinará la persona o personas que deberán responder ante un caso de violencia de género con el fin de adoptar la presente medida
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de control y seguimiento
INDICADORES	Indicios, procesos judiciales, condenas.
RECURSOS	Personales
MEDIOS	Personales

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Y lo mismo respecto el derecho a la extinción del contrato de trabajo, que se le facilitará para que, en su caso, y de cumplir con los requisitos generales, pueda acceder con rapidez a las prestaciones por desempleo.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	La comisión de control determinará la persona o personas que deberán responder ante un caso de violencia de género con el fin de adoptar la presente medida
ORGANISMO/SERVICIO	Comisión de control y seguimiento
INDICADORES	Resolución judicial
RECURSOS	Personales
MEDIOS	Personales

Área 12.- Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad

Objetivo 12.- Promover el uso no sexista del lenguaje, así como no fomentar una imagen estereotipada de la mujer en sus programaciones y comunicaciones para con la ciudadanía.

Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	En todas las comunicaciones internas y externas, la empresa se compromete a fomentar el uso no sexista del lenguaje utilizando un lenguaje inclusivo y no estereotipado.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Comunicaciones
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección
INDICADORES	Implantado
RECURSOS	Comunicaciones, publicaciones
MEDIOS	Documentos, cartas, comunicaciones

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se comprobará que el lenguaje que utiliza la empresa a nivel interno no incluye lenguaje no sexista o que promueva estereotipos de género.
CALENDARIO	Inmediato y permanente
MECANISMO	Revisión
ORGANISMO/SERVICIO	Dirección
INDICADORES	Implantado
RECURSOS	Personal
MEDIOS	Electrónicos

7.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas de Implantación y de Seguimiento y Evaluación, la empresa SOLAR JIENNENSE S.L. se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Designación del Responsable/Comisión de control y seguimiento de Igualdad
- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.

Además, se compromete a aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de la persona designada como Responsable de igualdad de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de trabajo de los miembros de la Comisión de Control y Seguimiento/Responsable de Igualdad serán remuneradas y se contabilizarán dentro del tiempo de trabajo.

La dirección de la empresa SOLAR JIENNENSE S.L. será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la persona Responsable de Igualdad/ o Comisión de control y seguimiento de Plan de igualdad.

8.- CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS

Acción	Responsable	Fecha
Las ofertas de empleo no contendrán requisitos directa o indirectamente discriminatorios ni tampoco podrán favorecer la discriminación social, es decir, la perpetuación de la mujer en determinados puestos de trabajo.	Director de Recursos Humanos	Inmediato y permanente
Todos los procesos selectivos y las ofertas de empleo serán redactados en un lenguaje no sexista ni estereotipado.	Director de Recursos Humanos	Desde 05/05/2022 hasta 05/05/2026
Se analizarán los procesos de selección de la empresa con el fin de detectar y resaltar su política actual. Señalando comportamientos genéricos de posibles discriminaciones que, en caso de apreciarse en un futuro, se deberían eliminar del proceso de selección.	Director de Recursos Humanos	Desde 05/05/2022 hasta 05/05/2026
Se controlará la contratación futura de forma que la empresa siga sin discriminar por razón de género, tampoco, en la contratación.	Director de Recursos Humanos	Desde 05/05/2022 hasta 05/05/2026
Con el fin de erradicar la posible existencia de una segregación horizontal de género en la empresa se favorecerá la presencia de las mujeres en ciertos puestos de trabajo ocupados en exclusiva por hombres, equiparando sus condiciones contractuales.	Director de Recursos Humanos	Desde 05/05/2022 hasta 05/05/2026
Se asegurará que la formación profesional en la empresa tenga como destinataria a toda la plantilla, sin que existan perjuicios o ventajas de un sexo respecto al otro en el acceso a cualquier curso, seminario o módulo formativo.	Departamento de formación y dirección	Desde 05/05/2022 hasta 05/05/2026



Siempre que objetivamente sea posible, la formación se impartirá en horario laboral. Y, en cualquier caso, en un horario que no genere una discriminación ni directa ni indirecta por razón de género.	Departamento de formación y dirección	Desde 05/05/2022 hasta 05/05/2026
Se estudiará garantizar la promoción de la mujer en aquellos puestos en que se encuentre infrarrepresentada, entendiendo como tal aquellos puestos en los que no alcance el 40%, siempre y cuando ambos candidatos acrediten idénticos méritos.	Director de Recursos Humanos	Desde 05/05/2022 hasta 05/05/2026
Los criterios y sistemas que conformen los grupos profesionales en la empresa cumplirán, en todo caso, con la necesidad de retribuir igual trabajos del mismo valor.	Director de Recursos Humanos	Desde 05/05/2022 hasta 05/05/2026
En caso de empate de méritos entre las personas candidatas, se aplicará una medida de acción positiva en favor de la mujer siempre y cuando se encuentre efectivamente infrarrepresentada en ese puesto en cuestión y siempre en coherencia con los principios de mérito y capacidad.	Director de Recursos Humanos	Desde 05/05/2022 hasta 05/05/2026
La empresa llevará un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.	Dirección	Desde 05/05/2022 hasta 05/05/2026
Se realizará una campaña genérica de sensibilización e información, dirigida a trabajadoras y trabajadores explicando todos los derechos relacionados con la conciliación, insistiendo en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.	Director de Recursos Humanos	Inmediato y permanente
Se sensibilizará y fomentará desde la dirección de la empresa la conciliación del personal de la empresa desde la corresponsabilidad.	Dirección	Desde 05/05/2022 hasta 05/05/2026
Desde la corresponsabilidad se intentará fomentar el uso de los permisos de conciliación por parte del género masculino.	Director de Recursos Humanos	Inmediato y permanente



La evaluación de los riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.	Director de Recursos Humanos	Inmediato y permanente
La empresa informará a toda la plantilla de la existencia de un protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.	Agente de igualdad	Inmediato y permanente
Se publicitarán los canales existentes en la empresa para denunciar el acoso.	Dirección	Inmediato y permanente
La empresa se compromete a adoptar todas las medidas necesarias para, en su caso, hacer efectivo el derecho de la trabajadora víctima de violencia de género a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se puedan utilizar en la empresa. La comisión de igualdad analizará las posibilidades reales de hacer efectivo este derecho en cada caso. No tendrán la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. Deberá acreditarse por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.	Comisión de control y seguimiento	Inmediato y permanente
Se facilitará, en su caso, el ejercicio por parte de la víctima de violencia de género del derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante 6 meses, que el/la juez podrá prorrogar por periodos de tres meses y hasta un máximo de dieciocho. Con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.	Comisión de control y seguimiento	Inmediato y permanente
Y lo mismo respecto el derecho a la extinción del contrato de trabajo, que se le facilitará para que, en su caso, y de cumplir con los requisitos generales, pueda acceder con rapidez a las prestaciones por desempleo.	Comisión de control y seguimiento	Inmediato y permanente

En todas las comunicaciones internas y externas, la empresa se compromete a fomentar el uso no sexista del lenguaje utilizando un lenguaje inclusivo y no estereotipado.	Dirección	Inmediato y permanente
Se comprobará que el lenguaje que utiliza la empresa a nivel interno no incluye lenguaje no sexista o que promueva estereotipos de género.	Dirección	Inmediato y permanente

Four handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally at the bottom of the page. The signatures are stylized and appear to be in cursive or a similar fluid script.

9.- EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD

La comisión de seguimiento y evaluación

En consecuencia, con lo fijado en el art. 46 LOI en el sentido de que los planes de igualdad deben contemplar unos “sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”, la Comisión de Seguimiento y Evaluación que ahora se crea tiene por finalidad interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

10.COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN U ÓRGANO PARITARIO

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad. Esta Comisión se constituirá en su primera reunión al mes siguiente de la firma de este Plan de Igualdad.

La composición de la comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será **paritaria** y estará compuesta por dos representantes de las personas trabajadoras y dos personas representantes de la empresa.

El objetivo general de la Comisión de Control y Seguimiento consistirá en velar por la aplicación y evaluación del plan de igualdad. Entre sus funciones, cabe resaltar:

- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las medidas.
- Supervisar la implantación del plan.
- Recabar la información sobre los indicadores del plan.
- Informe semestral o anual sobre la puesta en marcha de las acciones, los resultados obtenidos y análisis del impacto de cada acción.

Para el cumplimiento de estas funciones que le son propias a la empresa se compromete a facilitar la Comisión de Seguimiento y Evaluación, los medios necesarios, en especial:



- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras, con liberación.

11.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE CONFLICTOS

Para cualquier modificación será necesario el acuerdo entre las partes. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución extrajudicial de conflictos, PREVIA INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CC CORRESPONDIENTE. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

12.- RESPONSABLE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Tal y como establece el artículo 46.1 segundo párrafo LOI “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”.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este Plan de Igualdad, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará

información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación

Es decir, el objetivo del seguimiento y la evaluación consiste en conocer los efectos producidos en las diferentes áreas de intervención, tanto el impacto de cada acción como los resultados producidos, evaluando si se alcanzaron los objetivos establecidos.

Para el seguimiento, se deberán elaborar informes semestrales que respondan a cómo se está llevando a cabo la puesta en marcha de las diferentes acciones. La responsabilidad del seguimiento y la evaluación del plan recae en el **Responsable de Igualdad que se designará al mes siguiente de la aprobación de este plan.**

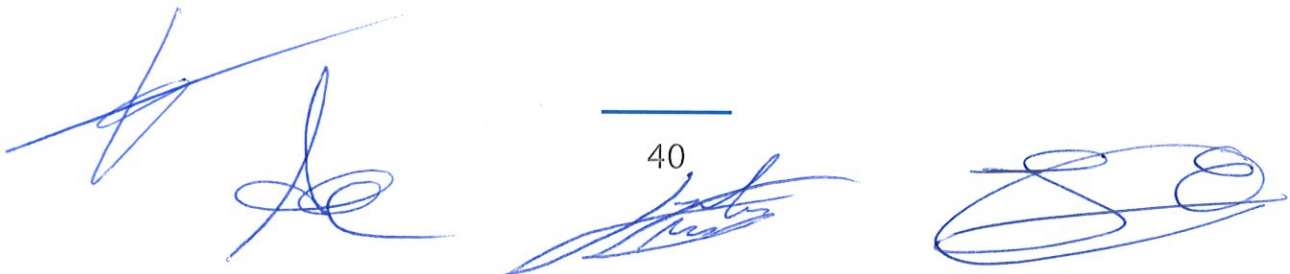
Cabe destacar que la evaluación es un instrumento clave para conocer en qué medida se han alcanzado los objetivos de igualdad planteados. Asimismo,

El objetivo general del Responsable de Igualdad consistirá en velar por la aplicación y evaluación del plan de igualdad. Entre sus funciones, cabe resaltar:

- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las medidas.
- Supervisar la implantación del plan.
- Recabar la información sobre los indicadores del plan.
- Informe semestral o anual sobre la puesta en marcha de las acciones, los resultados obtenidos y análisis del impacto de cada acción.

13.- DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las partes firmantes se comprometen a realizar una campaña de publicitación y difusión del Plan de igualdad entre sus empleados y empleadas.



40

14.- VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La duración de este PLAN DE IGUALDAD DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS DE **SOLAR JIENNENSE S.L.** es de cuatro años contados a partir del día siguiente a su aprobación/acuerdo/visado.



41

