

Plan de Igualdad de LUZSOLA, S.L

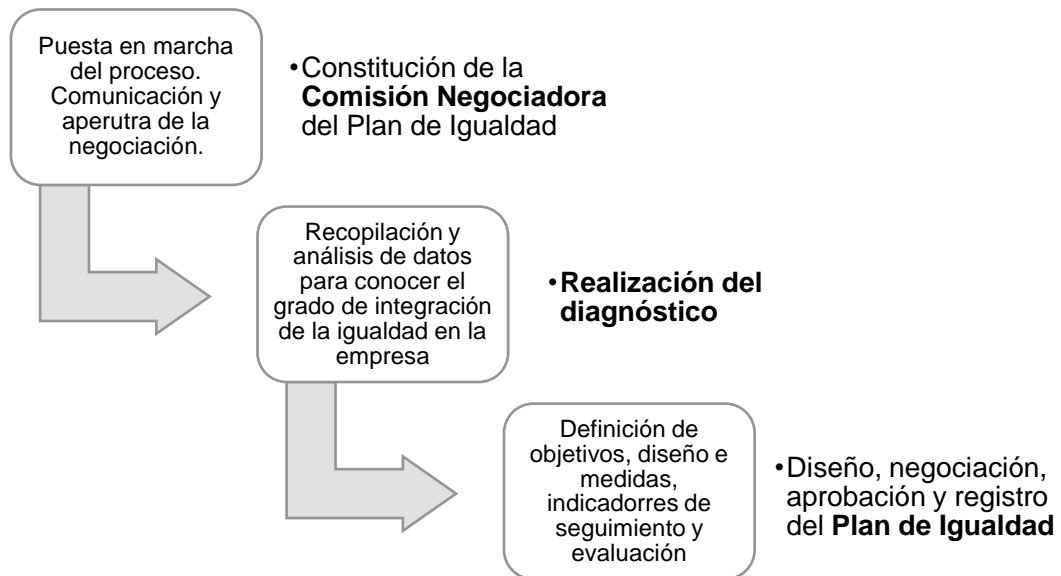
Te contamos en qué consiste

En **LUZSOLA**, contamos con un **Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres** en la empresa, siguiendo las directrices que marca la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el RD 901/2020 de planes de igualdad y su registro.

¿Qué es un plan de igualdad?

Es un documento que recoge un **conjunto ordenado de medidas** adoptadas después de realizar un **diagnóstico de situación** y tendente a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y a **eliminar la discriminación por razón de sexo**.

¿Cómo hemos elaborado nuestro Plan de Igualdad?



¿Quién conforma la Comisión de Igualdad de Luzsola?

- ⇒ En **representación de la empresa**:
Eva Martínez Martín, administradora de la sociedad.
Gloria Pajuelo Resino, limpiadora
- ⇒ En **representación de la plantilla**:
Ana González Palacios, representante de UGT.
Luis Gutierrez, representante de CCOO.

Para cualquier sugerencia, **duda o consulta** en materia de igualdad, podéis dirigirlos a cualquiera de los/as integrantes de la comisión.

¿Cuál es la situación de Luzsola en materia de igualdad?

En LUZSOLA no hay **infrarrepresentación de mujeres en plantilla** ya que, por el contrario, del total de las 81 personas trabajadoras un 79% son mujeres y un 17% son hombres. (Nos encontramos en un sector comúnmente feminizado).

Vemos que existe **segregación horizontal** dado que los puestos administrativos y de limpieza se encuentran ocupados en su mayoría por mujeres, y los puestos de mantenimiento por hombres.

También hay un mayor **número de mujeres en puestos de responsabilidad**, por lo que no hay segregación vertical.

Del total de **contratos fijos**, un 74% son de mujeres y un 26% hombres.

La **brecha salarial** es de un -3%.

La jornada de trabajo habitual depende del puesto, pues hay quien tiene jornada continua, y gran parte del personal trabaja a jornada partida. También se establece un régimen de trabajo a turnos en el área de limpieza. Desde la empresa, como **medidas de conciliación** para fomentar los derechos de compatibilización de la vida personal, familiar y laboral, así como la corresponsabilidad; facilita la elección de pedidos de vacaciones, permite disfrutar de días libres acumulando turnos de trabajo, dota de flexibilidad horaria en la entrada y la salida al personal, adapta la jornada de trabajo al escolar.

Se ha diseñado un **protocolo específico para la prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo**.

¿Qué objetivos se persiguen en el plan de igualdad?

- Integrar la perspectiva de género transversalmente en la cultura de la entidad.
- Promover la igualdad en todas las áreas de la organización.
- Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad.
- Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual.

¿Qué medidas se han aprobado?

- ⇒ Disponer de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección.
- ⇒ Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso adquirido por parte de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ⇒ Realizar una descripción de puestos de trabajo actualizada para conocer las competencias necesarias para ocupar cada puesto de trabajo en la organización y poder valorar de forma objetiva las candidaturas sin sesgos por razón de género.
- ⇒ Diseñar un protocolo de selección con perspectiva de género que esté disponible en el área de recursos humanos y al alcance de todas aquellas personas que participan en el proceso de reclutamiento, selección, contratación e integración del personal.
- ⇒ Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas utilizando términos neutros en la denominación de la clasificación profesional.
- ⇒ Realizar una charla básica de formación específica en materia de igualdad y género dirigida a la Comisión de seguimiento del plan.
- ⇒ Incluir contenidos de igualdad en la formación inicial que se imparte a personal de nuevo ingreso.
- ⇒ Realizar un curso formativo o de sensibilización, a toda la plantilla, sobre el uso del lenguaje inclusivo.
- ⇒ Realizar una charla/jornada en materia de igualdad y género dirigida a toda la plantilla.
- ⇒ Organizar los cursos de formación de manera que se garantice que las personas que se acojan a una jornada distinta de la completa (parcial o fija discontinua) puedan asistir.
- ⇒ Elaborar un plan de formación con perspectiva de género incluyendo: Análisis de la situación de partida detectando las necesidades de formación, opiniones, intereses, etc. Programación de cursos. Información estadística desagregada por sexo de las personas asistentes.
- ⇒ Establecer mediante un protocolo, la metodología para poder elaborar evaluaciones de desempeño en cada puesto de trabajo.
- ⇒ Llevar a cabo un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo.
- ⇒ Política salarial aplicando criterios claros y objetivos
- ⇒ Realizar un registro salarial anual con los valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de toda la plantilla, desagregadas por sexo, atendiendo al RD 902/2020.
- ⇒ Fomentar el cambio de contratos a tiempo parcial en tiempo completo.
- ⇒ Diseñar y difundir un documento con los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes.
- ⇒ Establecer una política interna de derecho a la desconexión digital.
- ⇒ Respetar los tiempos de descanso fuera del horario laboral.
- ⇒ Registro de control de los diferentes permisos solicitados para la conciliación.
- ⇒ Permiso retribuido para ir al médico.

- ⇒ Preaviso con suficiente antelación para cambios de turno propuestos por la empresa.
- ⇒ Día libre en cumpleaños del trabajador/a o de sus hijos/as.
- ⇒ Prioridad en la contratación del sexo infrarrepresentado.
- ⇒ Formación y/o sensibilización sobre la prevención y actuación contra el acoso a la plantilla.
- ⇒ Protocolo de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual
- ⇒ Protocolo para prevención de Violencia de Género.
- ⇒ Campaña para la difusión del Plan de Igualdad.
- ⇒ Elaborar un manual de bienvenida con perspectiva de género.
- ⇒ Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones externas (comunicados, notas de prensa, web, etc.) para asegurar la utilización de un lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.
- ⇒ Realizar una encuesta en materia de igualdad, coincidiendo con la finalización de la vigencia del plan de igualdad (4 años), de manera que la entidad pueda conocer la percepción de la plantilla y se pueda hacer un seguimiento del cumplimiento de los objetivos del Plan de igualdad