



II PLAN DE IGUALDAD DE TEX. ATHENEA, S.L.

JUNIO 2025-JUNIO 2029

ÍNDICE DE CONTENIDO

I.	PREÁMBULO.....	3
II.	DISPOSICIONES GENERALES	4
1.	Normativa legal.....	4
2.	Definiciones.....	4
3.	Principios que rigen el plan de igualdad	8
4.	Compromiso de la dirección.....	8
5.	Partes suscriptoras.....	10
6.	Ámbito personal, territorial y temporal.....	10
7.	Conclusiones del informe de diagnóstico.....	11
8.	Conclusiones de la auditoría retributiva	13
9.	Definición de objetivos generales y específicos del plan de igualdad. 13	
10.	Descripción de medidas concretas a implantar.....	15
11.	Calendario de actuaciones para la implantación de las medidas...	23
12.	Sistema de seguimiento y evaluación.	24
13.	Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.	24
ANEXO I. MODELO DE REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD PARA LA ELABORACIÓN Y DESARROLLO DE UN PLAN DE IGUALDAD		27

I. PREÁMBULO

Tex. Athenea S.L. es una empresa textil cuyos orígenes datan en 1977 dedicada en la actualidad a la estampación, tintura y confección de prendas textiles para el hogar y la moda. A lo largo de su trayectoria ha ido calando entre sus valores el principio de igualdad entre los géneros (principio jurídico universal recogido ampliamente en leyes y directivas tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal).

En concreto, el artículo 14 de la Constitución Española, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Del mismo modo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI), tiene como objetivo hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer en cualquiera de los ámbitos de la vida.

Se pretende, a partir de esta Ley realizar una política mucho más activa en la implantación de medidas positivas, que eviten en lo posible, todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos. En el ámbito laboral, la citada LOI implanta la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, como un conjunto ordenado de medidas adoptadas tras un diagnóstico de situación, que incluya las estrategias y prácticas necesarias, así como un sistema de seguimiento y evaluación en su aplicación. Es por ello que la Sociedad implanta su primer Plan de Igualdad en noviembre de 2020.

Con la finalidad de seguir cumpliendo la normativa junto a la mejora en todo lo posible de la realidad de nuestra compañía, la Sociedad plantea la renovación y actualización del Plan de Igualdad ya presentado e inscrito en 2020

II. DISPOSICIONES GENERALES

1. Normativa legal

La principal normativa legal con la que se ha elaborado el presente Plan de Igualdad se detalla a continuación:

-  **Constitución Española**, principalmente en los términos establecidos en su art.14 en referencia a la igualdad de todos los españoles y españolas sin cabida a discriminaciones por razón de sexo.
-  **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
-  **Real Decreto-ley 6/2009**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la 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.
-  **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Además de esta normativa, se han tenido en cuenta las directrices emitidas por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

2. Definiciones

Con el fin de garantizar el correcto entendimiento e interpretación se reproducen aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento.

- ✚ Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (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, 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, 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 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. 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.

- ✚ *Discriminación por embarazo o maternidad (Art.8):* *Constituye una 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 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 de 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.*

Del mismo modo cabe destacar del Estatuto de los Trabajadores el artículo 28, donde se establece la *Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor:* *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 la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.*

3. Principios que rigen el plan de igualdad



4. Compromiso de la dirección

Tex. Athenea, S.L. ratifica su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las

condiciones de trabajo y empleo, la seguridad y la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación del mismo con la vida familiar y personal, la prevención y la actuación frente al acoso sexual o por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje en la comunicación y la publicidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un plan de igualdad. En el plan de igualdad se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

Dña. Paola Ribera Hernández

Villena, a 26 de junio de 2025

5. Partes suscriptoras

La comisión de igualdad (CI), de naturaleza paritaria, está compuesta por representantes de la empresa (integrantes de la dirección de la empresa) y por representantes de los trabajadores y trabajadoras (en su mayoría miembros del comité de empresa), se encuentran legitimadas para negociar y, en su caso, acordar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En concreto las personas que integran dicha comisión son:

NOMBRE	PUESTO	ÁREA	REPRESENTACIÓN LEGAL TRABAJADORES
Primitivo Vidal Berenguer	Operario producción	Preconfección	SI- Presidente
Francisco Collado Pérez	Operario producción	Preconfección	SI
Juan Carlos Herrero Hernández	Operario producción	Preconfección	NO
M^a del Mar Alcazar López	Técnico	Calidad	SI
Noelia Sánchez Torres	Administrativo	Contabilidad	NO
Javier Orgiler Hernández	Dirección	RRHH	NO
Laura Ribera Carrión	Dirección	Moda	NO
Paola Ribera Hernández	Dirección	Diseño	NO
Raúl Ribera Saez	Dirección	Compras	NO
Laura Navarro Blanqué	Dirección	Financiera	NO

En el Anexo I se muestra el modelo de reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

6. Ámbito personal, territorial y temporal

En base a lo dispuesto en el artículo 43.3 de la LOI, el Plan será de aplicación a la totalidad de la Empresa, atendiendo por tal a los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en su centro de trabajo sito en Villena (Alicante).

A tales efectos se ha definido la plantilla según los siguientes criterios:

- **Plantilla estable:** trabajadoras y trabajadores contratadas bajo el CIF del empleador Textiles Athenea, S.L.
- **Plantilla itinerante:** se trata de una plantilla eventual, ligada a circunstancias puntuales en las que se dan picos de producción que provienen de contratos con Empresas de Trabajo Temporal (ETT).

El presente plan de igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, a contar desde la fecha de aprobación del mismo.

Sin perjuicio de lo anterior, cada uno de los objetivos podrá ser alcanzado en diferentes momentos, por lo que la entrada en vigor de las distintas medidas, y la duración de las mismas podrá variar en función de su consecución.

Durante la vigencia del plan, podrán establecerse acciones especiales no previstas si se producen cambios que puedan modificar las condiciones previas sobre las que se ha diseñado el presente documento, siempre que supongan una mejora.

7. Conclusiones del informe de diagnóstico

El diagnóstico de situación ha sido el punto de partida de esta renovación del Plan de Igualdad. Se realizó con el fin de delimitar los principales puntos de actuación en los que debe centrarse el trabajo de este, consiguiendo información detallada y estructurada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como de detectar la percepción de toda la plantilla al respecto. Para ello, se procedió a realizar un estudio cuantitativo y cualitativo de género en las siguientes áreas:

- ✚ ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
- ✚ CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN
- ✚ FORMACIÓN
- ✚ RETRIBUCIÓN
- ✚ CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL
- ✚ ACOSO SEXUAL

Del análisis de los datos cuantitativos podemos reflejar las siguientes conclusiones:

- En el periodo transcurrido desde la aprobación del primer Plan de Igualdad hasta la fecha del diagnóstico se ha reducido la brecha de infrarrepresentación femenina en un 10%.
- La presencia de hombres es mucho más elevada que el de mujeres en los contratos con una antigüedad superior a cuatro años. En los contratos con antigüedad inferior a 3 años hay equilibrio entre ambos sexos.
- El 73% de la plantilla tiene una edad superior a 45 años.
- Existe una clara distinción entre puestos de trabajo de producción textil (con cuotas muy masculinizada), y trabajos de administración/comercial (con presencia equilibrada entre sexos).
- El promedio de percepciones del total de la plantilla no presenta diferencias significativas entre ambos sexos.
- No se aprecian diferencias entre sexos en el número de incorporaciones, formaciones facilitadas o promociones de los últimos ejercicios. Sí existe sin embargo una discriminación en las medidas de conciliación en tanto en cuanto el total de reducciones por cuidado de hijo son aplicadas por mujeres.

Del análisis de los datos cualitativos extraemos las siguientes conclusiones:

- Un 27% de la plantilla considera que su trabajo no es igualmente demandado por hombres y mujeres. Esto es congruente con la realidad de algunos puestos de trabajo claramente masculinizados.
- El 54% alega no conocer las condiciones para promocionar pese a que esta ha sido uno de los objetivos a mejorar en el primer Plan de Igualdad.
- En torno a un 25% de la plantilla cree que es posible mejorar la organización de las formaciones impartidas por la empresa.
- El 20% de las personas que han respondido a la encuesta consideran que el salario no es el mismo entre sexos pese a realizar las mismas tareas (36% en el diagnóstico realizado para el primer Plan de Igualdad). Curiosamente una mayoría de las personas que han dado esta respuesta ocupan puestos de

trabajo monopolizados por un único sexo, lo que dificulta la interpretación de la respuesta.

- Un 35% de la plantilla considera que la empresa no facilita el uso de las medidas de conciliación y un 15% que no se facilitan por igual a ambos sexos. Estos datos han mejorado también respecto a los extraídos en 2020.
- El 27% de los empleados/as considera que la promoción no es igual de sencilla en el caso de estar acogidos a medidas de conciliación.
- Un 13% de la plantilla no conoce el Protocolo de Acoso y el 16% no sabría qué pasos tomar en caso de sufrir o presenciar un caso de acoso.

8. Conclusiones de la auditoría retributiva

En la auditoría retributiva no se detectan diferencias superiores al 25% entre las medias y medianas de las retribuciones totales recibidas por hombres y mujeres.

Se ha profundizado en el análisis retributivo por sexo y puestos de trabajo, no encontrando diferencias significativas a analizar.

Se han detectado algunas diferencias en los salarios percibidos por las personas que ocupan puestos de igual valor (obtenido este tras la correspondiente valoración de puestos de trabajo) que requieren de un análisis o valoración más profunda.

La auditoría retributiva culmina con un plan de actuación para la corrección de las posibles diferencias retributivas que incluye los siguientes objetivos y medidas concretas, y que se expresan en los apartados 9 y 10 del presente documento.

9. Definición de objetivos generales y específicos del plan de igualdad.

Con la implantación de este nuevo Plan de Igualdad se busca conseguir los objetivos generales que detallamos a continuación:

- Promover el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo profesional y condiciones laborales a todas las personas que forman parte de la organización.
- Mejorar el equilibrio entre sexos en los grupos profesionales, ocupaciones y la estructura directiva de la empresa.
- Promover una cultura organizativa basada en el respeto por la igualdad de oportunidades, la conciliación y la diversidad.
- Realizar acciones de comunicación en toda la organización para fomentar la cultura basada en el principio de igualdad.
- Favorecer la conciliación laboral, personal y familiar en términos de igualdad.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso laboral por razón de sexo.

Se pretende alcanzar estos objetivos generales a través de los siguientes objetivos específicos, ya catalogados por áreas:

ACCESO AL EMPLEO: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- O1: Trabajar la infrarrepresentación femenina en los puestos de producción, vigilancia, limpieza y confección (incluida la cuota femenina de trabajadoras provenientes de ETT)

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN

- O2: Garantizar el conocimiento de toda la plantilla del sistema de promoción aplicado por la empresa.
- O3: Actualización periódica de los puestos de trabajo asignados a cada trabajador

FORMACIÓN

- O4: Comunicar a la totalidad de la plantilla el compromiso de la empresa con la igualdad.

RETRIBUCIÓN

- O5: Revisión periódica de las retribuciones laborales.
- O6: Análisis de las diferencias observadas en los puestos de trabajo de igual valor.
- O7: Conocer con mayor profundidad la opinión de la plantilla en cuanto a la percepción de diferencias salariales.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

- O8: Informar y fomentar el compromiso hacia la responsabilidad, principalmente en lo que respecta a la reducción jornada por cuidado de menores

ACOSO SEXUAL

- O9: Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.
- O10: Informar de nuestro Protocolo de Acoso

10. Descripción de medidas concretas a implantar

Para alcanzar los objetivos planteados en el apartado anterior se han diseñado las medidas que se enumeran a continuación. Estas acciones podrán ser modificadas o reemplazadas en la medida que no cubran los objetivos del Plan o dejen de adecuarse a la estructura de la organización, bajo aprobación y negociación de la Comisión de Igualdad.

MEDIDA 1	
ÁREA	
ACCESO AL EMPLEO	
OBJETIVO QUE PERSIGUE	
Ol: Trabajar la infrarrepresentación femenina en los puestos de producción, vigilancia, limpieza y confección (incluida la cuota femenina de trabajadoras provenientes de ETT)	
PLAZO DE EJECUCIÓN	
Permanente durante la vigencia del plan.	
DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES	
▪ Concienciación en el área de Recursos Humanos, así como en las áreas con infrarrepresentación de algún sexo la necesidad de incorporar a la plantilla personal del sexo con menor presencia. ▪ Implantación de medidas positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.	
INDICADOR DE SEGUIMIENTO	
Incorporaciones a los puestos de trabajo objeto de mejora (%)	
PERSONA RESPONSABLE	
Dirección Recursos Humanos	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS	
Recursos humanos	
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	
A revisar en la evaluación de cada uno de los ejercicios.	

MEDIDA 2	
ÁREA	
ACCESO AL EMPLEO	
OBJETIVO QUE PERSIGUE	
Ol: Trabajar la infrarrepresentación femenina en los puestos de producción, vigilancia, limpieza y confección (incluida la cuota femenina de trabajadoras provenientes de ETT)	
PLAZO DE EJECUCIÓN	
31/12/2025	
DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES	
▪ Comunicación a las empresas de trabajo temporal de los objetivos de igualdad establecidos por la Sociedad.	
INDICADOR DE SEGUIMIENTO	
Proporción de hombres y mujeres incorporados a través de la ETT	
PERSONA RESPONSABLE	
Dirección Recursos Humanos	
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS	
Recursos humanos	
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	
A revisar en la evaluación de cada uno de los ejercicios.	

MEDIDA 5
ÁREA
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN Y RETRIBUCIÓN
OBJETIVO QUE PERSIGUE
O2: Garantizar el conocimiento de toda la plantilla del sistema de promoción aplicado por la empresa. O7: Conocer con mayor profundidad la opinión de la plantilla en cuanto a la percepción de las diferencias salariales
PLAZO DE EJECUCIÓN
30/06/2026
DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES
Conocer las carencias informativas que tiene la plantilla para cubrirlas con el diseño de medidas oportunas.
INDICADOR DE SEGUIMIENTO
Informe con el resultado de la aplicación de la medida
PERSONA RESPONSABLE
Dirección Recursos Humanos
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS
Recursos humanos
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
A revisar en la evaluación del ejercicio 2026

MEDIDA 4
ÁREA
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN
OBJETIVO QUE PERSIGUE
O2: Garantizar el conocimiento de toda la plantilla del sistema de promoción aplicado por la empresa.
PLAZO DE EJECUCIÓN
30/06/2027
DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES
Diseñar por áreas el sistema de promoción aplicable. Distribuir a la plantilla
INDICADOR DE SEGUIMIENTO
Documentación soporte de la aplicación de las medidas. Nº de personas informadas
PERSONA RESPONSABLE
Dirección Recursos Humanos
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS
Recursos humanos
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
A revisar en la evaluación del ejercicio 2027

MEDIDA 5
ÁREA
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN
OBJETIVO QUE PERSIGUE
O5 Actualización periódica de los puestos de trabajo asignados a cada trabajador
PLAZO DE EJECUCIÓN
Actualización anual: 30/06/2026 30/06/2027 30/06/2028 31/05/2029
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA
Actualizar e informar de manera anual a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por puesto de trabajo.
INDICADOR DE SEGUIMIENTO
Informe anual
PERSONA RESPONSABLE
Dirección Recursos Humanos
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS
Recursos humanos
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
A revisar en la evaluación de cada uno de los ejercicios.

MEDIDA 6
ÁREA
FORMACIÓN
OBJETIVO QUE PERSIGUE
O4: Comunicar a la totalidad de la plantilla del compromiso de la empresa con la igualdad.
PLAZO DE EJECUCIÓN
Comunicación mínima anual: 30/06/2026 30/06/2027 30/06/2028 31/05/2029
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA
Actualizaciones informativas y formativas para sensibilizar hacia la igualdad.
INDICADOR DE SEGUIMIENTO
Documentación soporte. N° de personas que reciben la comunicación
PERSONA RESPONSABLE
Comisión de Igualdad
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS
Recursos humanos
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
A revisar en la evaluación de cada uno de los ejercicios.

MEDIDA 7
ÁREA
FORMACIÓN
OBJETIVO QUE PERSIGUE
O4: Comunicar a la totalidad de la plantilla del compromiso de la empresa con la igualdad.
PLAZO DE EJECUCIÓN
31/12/2025
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA
Mejorar las notificaciones del sistema interno de comunicaciones para que todos los empleados/as conozcan las novedades que se produzcan en la intranet
INDICADOR DE SEGUIMIENTO
Confirmación por parte de la Comisión de Igualdad
PERSONA RESPONSABLE
Comisión de Igualdad
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS
Recursos humanos y presupuesto para programación externa.
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
A revisar en la evaluación del ejercicio 2025

MEDIDA 8
ÁREA
RETRIBUCIONES
OBJETIVO QUE PERSIGUE
O5: Revisión periódica de las retribuciones laborales
PLAZO DE EJECUCIÓN
Anualmente en: 30/06/2026 30/06/2027 30/06/2028 31/05/2029
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA
Revisión anual del registro retributivo (correcta clasificación de personal, extracción de medias y medianas por trabajos de igual valor, información de estos datos a la Comisión de Igualdad)
INDICADOR DE SEGUIMIENTO
Ratios anuales de retribuciones medias por categorías y puestos de trabajo por sexo
PERSONA RESPONSABLE
Dirección Recursos Humanos
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS
Recursos Humanos y personal de Comisión Igualdad afecta.
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
A revisar en la evaluación de cada uno de los ejercicios.

MEDIDA 9
ÁREA
RETRIBUCIONES
OBJETIVO QUE PERSIGUE
06: Análisis de las diferencias observadas en los puestos de trabajo de igual valor.
PLAZO DE EJECUCIÓN
31/12/2025
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA
- Revisión anual del registro retributivo (correcta clasificación de personal, extracción de medias y medianas por trabajos de igual valor, información de estos datos a la Comisión de Igualdad) - Estudio pormenorizado de los salarios que quedan por encima o debajo del promedio del grupo en más de un 15%. Revisar su adecuación.
INDICADOR DE SEGUIMIENTO
Informe con el estudio realizado y en su caso, las medidas adoptadas
PERSONA RESPONSABLE
Dirección Recursos Humanos
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS
Recursos Humanos y personal de Comisión Igualdad afecta.
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
A revisar en la evaluación del ejercicio 2025.

MEDIDA 10
ÁREA
CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL
OBJETIVO QUE PERSIGUE
08: Informar y fomentar el compromiso hacia la responsabilidad, principalmente en lo que respecta a la reducción jornada por cuidado de menores
PLAZO DE EJECUCIÓN
De forma continua a lo largo de la vida del plan
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA
Realizar acciones para sensibilizar e informar a la plantilla masculina y femenina sobre igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares.
INDICADOR DE SEGUIMIENTO
Número de acciones realizadas
PERSONA RESPONSABLE
Comisión de Igualdad
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS
Recursos Humanos y personal de Comisión Igualdad afecta.
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
A revisar en la evaluación de cada uno de los ejercicios.

MEDIDA 11
ÁREA
CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL
OBJETIVO QUE PERSIGUE
08: Informar y fomentar el compromiso hacia la responsabilidad, principalmente en lo que respecta a la reducción jornada por cuidado de menores
PLAZO DE EJECUCIÓN
De forma continua a lo largo de la vida del plan
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA
- Realizar acciones para sensibilizar e informar a la plantilla masculina y femenina sobre igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares. - Elaboración documentación con las medidas de conciliación disponibles en la empresa (flexibilidad horaria, cambios de turnos, reducción de jornada, etc.) y procedimiento de cómo solicitarlas. Inclusión de estas medidas en el Wellcome Pack
INDICADOR DE SEGUIMIENTO
Número de acciones realizadas
PERSONA RESPONSABLE
Comisión de Igualdad
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS
Recursos Humanos y personal de Comisión Igualdad afecta.
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
A revisar en la evaluación de cada uno de los ejercicios.

MEDIDA 12
ÁREA
CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL
OBJETIVO QUE PERSIGUE
08: Informar y fomentar el compromiso hacia la responsabilidad, principalmente en lo que respecta a la reducción jornada por cuidado de menores
PLAZO DE EJECUCIÓN
De forma continua a lo largo de la vida del plan
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA
- Habilitar hoja de registro y control de todas las medidas solicitadas y la resolución de la empresa. - Informar trimestralmente de este registro a la Comisión de Igualdad
INDICADOR DE SEGUIMIENTO
Hoja de registro de permisos/adaptaciones
PERSONA RESPONSABLE
Responsable de Recursos Humanos
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS
Recursos Humanos
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
A revisar en la evaluación de cada uno de los ejercicios.

MEDIDA 15
ÁREA
ACOSO SEXUAL
OBJETIVO QUE PERSIGUE
O9: Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección.
PLAZO DE EJECUCIÓN
De forma continua a lo largo de la vida del plan
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA
Realizar acciones para sensibilizar e informar a la plantilla masculina y femenina sobre violencia de género
INDICADOR DE SEGUIMIENTO
Número de acciones realizadas
PERSONA RESPONSABLE
Comisión de Igualdad
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS
Recursos Humanos y personal de Comisión Igualdad afecta.
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
A revisar en la evaluación de cada uno de los ejercicios.

MEDIDA 14
ÁREA
ACOSO SEXUAL
OBJETIVO QUE PERSIGUE
10: Informar sobre nuestro protocolo de acoso
PLAZO DE EJECUCIÓN
31/12/2027
DESCRIPCIÓN DE LA MEDIDA
Seguir difundiendo el protocolo de acoso a todos los niveles por los canales habituales de la empresa.
INDICADOR DE SEGUIMIENTO
Número de personas que lo reciben
PERSONA RESPONSABLE
Comisión de Igualdad
RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES NECESARIOS
Recursos Humanos y personal de Comisión Igualdad afecta.
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
A revisar en la evaluación del ejercicio 2027

II. Calendario de actuaciones para la implantación de las medidas

MEDIDA	2ºSEM.2025	1ºSEM.2026	2ºSEM.2026	1ºSEM.2027	2ºSEM.2027	1ºSEM.2028	2ºSEM.2028	1ºSEM.2029
MEDIDA 1								
MEDIDA 2								
MEDIDA 3								
MEDIDA 4								
MEDIDA 5								
MEDIDA 6								
MEDIDA 7								
MEDIDA 8								
MEDIDA 9								
MEDIDA 10								
MEDIDA 11								
MEDIDA 12								
MEDIDA 13								
MEDIDA 14								

12. Sistema de seguimiento y evaluación.

La comisión de igualdad será la encargada de evaluar y realizar el seguimiento de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. Este seguimiento será realizado mediante reuniones trimestrales periódicas con el fin de:

- a) Llevar un control sobre las medidas efectivamente aplicadas y las pendientes de aplicación.
- b) Identificar las posibles barreras o impedimentos a la hora de su aplicación, con la posible acción correctora.
- c) Posibilitar un adecuado análisis sobre los cambios producidos en la empresa
- d) Facilitar la información sobre la aplicación del Plan
- e) Presentar el correspondiente informe de evaluación de resultados ante el organismo competente, según la legislación vigente.

Anualmente, esta comisión elaborará un informe de evaluación con las medidas aplicadas en el ejercicio y el grado de consecución de las mismas. En este informe se valorará las posibles modificaciones al objeto de optimizar su aplicación.

13. Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar 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 Comisión de Igualdad podrá considerar en cualquier momento de la vigencia del Plan modificaciones de este, entre otros, por cualquiera de estos supuestos:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación estipulado en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad y 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 con el fin de mejorar la consecución de sus objetivos.

- 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-
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Las modificaciones a realizar serán acordadas en una reunión de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, ya sea en una de sus convocatorias ordinarias o convocada de forma extraordinaria para tal fin en un plazo no máximo de 30 días una vez detectada la necesidad de subsanación.

La modificación será llevada a votación resolviéndose por aprobación de la mayoría de los miembros quedando reflejada en la correspondiente acta.

En el caso de producirse la modificación se comunicará a toda la plantilla en un plazo no superior a un mes.

Si la Comisión considera que se trata de una modificación de especial importancia, además de la publicitación a la plantilla, se procederá al registro de esta por el mismo procedimiento que se ha hecho el Registro del propio Plan de Igualdad.

En Villena, a 30 de junio de 2025

Representación Empresa:

D. Javier Orgiler Hernández

Dña. Laura Ribera Carrión

Dña. Paola Ribera Hernández

D. Raúl Ribera Saez

Dña. Laura Navarro Blanqué

Representación legal de trabajadores/as:

Dña. M^a Del Mar Alcázar López

Dña. Noelia Sánchez Torres

D. José Martínez Pérez

D. Primitivo Vidal Berenguer

D. Juan Carlos Herrero Hernández

ANEXO I. MODELO DE REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD PARA LA ELABORACIÓN Y DESARROLLO DE UN PLAN DE IGUALDAD

COMPETENCIAS DE LA COMISIÓN

1. Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
3. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
4. Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
5. Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
6. Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
7. Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
8. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
9. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:
 - Llevar un control sobre las medidas efectivamente aplicadas y las pendientes de aplicación.
 - Identificar las posibles barreras o impedimentos a la hora de su aplicación, con la posible acción correctora.
 - Posibilitar un adecuado análisis sobre los cambios producidos en la empresa
 - Facilitar la información sobre la aplicación del Plan
 - Presentar el correspondiente informe de evaluación de resultados ante el organismo competente, según la legislación vigente.

REUNIONES

La comisión tendrá al menos una reunión trimestral ordinaria y las reuniones extraordinarias que se consideren a lo largo de la vigencia del Plan.

Las reuniones se pueden convocar por cualquiera de las partes.

ACUERDOS

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

ACTAS

Se levanta acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados.

El acta será leída y aprobada en cada reunión.

VALIDEZ DE LOS ACUERDOS

La validez de los acuerdos registrados en las actas queda sometida en todo caso a la aprobación posterior de ésta por la Comisión. En cada reunión se informará de las aprobaciones anteriores.

Representación Empresa:

D. Javier Orgiler Hernández

Dña. Laura Ribera Carrión

Dña. Paola Ribera Hernández

D. Raúl Ribera Saez

Dña. Laura Navarro Blanqué

Representación legal de trabajadores/as:

Dña. M^a Del Mar Alcázar López

Dña. Noelia Sánchez Torres

D. José Martínez Pérez

D. Primitivo Vidal Berenguer

D. Juan Carlos Herrero Hernández