

**I PLAN DE IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES ENTRE
MUJERES Y HOMBRES**



Empresas de Málaga

**CONFEDERACIÓN DE
EMPRESARIOS DE
MÁLAGA**

2025-2029

1. INTRODUCCIÓN	5
2. PRESENTACIÓN "CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA"	6
2.1. Información básica.	6
2.2. Presentación de la empresa.	6
2.3. Servicios y equipo de profesionales.	7
2.4. Plantilla.	7
2.5. Evolución de la contratación de personal.	8
2.6. Organigrama de la empresa:	8
3. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA	9
3.1. Comunicación del Compromiso de la Dirección.	9
3.2. Partes suscriptoras. Constitución de la mesa negociadora del Plan de Igualdad. ...	10
4. POLÍTICA DE IGUALDAD EN LA CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA	11
5. ESTRUCTURA Y CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD	12
5.1. Características del Plan de Igualdad.	13
6. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	14
6.1. Ámbito personal.	14
6.2. Ámbito territorial.	14
6.3. Ámbito temporal.	15
7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	15
7.1. Objetivos generales.	15
7.2. Objetivos específicos.	16
8. MEDIDAS DE IGUALDAD: IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO POR ÁREAS DE ACTUACIÓN	20
8.1. Recursos humanos y materiales.	20
8.2. Medidas de Igualdad. Plan de acción.	21
9. PROCESOS DE IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. RESPONSABLES Y NOMBRAMIENTO	22
9.1. Procesos de implantación y seguimiento	22
9.2. Responsables de la implantación, seguimiento y evaluación	23
9.3. Nombramiento de la Comisión de Seguimiento	24
9.4. Nombramiento de la persona responsable de igualdad	25
10. GESTIÓN DE INCIDENCIAS/IRREGULARIDADES Y NO CONFORMIDADES	25
10.1. Definiciones	25
10.2. Acciones correctivas	26
11. INFORMES DE IGUALDAD	27

<i>11.1. Finalidad y tipos</i>	27
<i>11.2. Responsables de su elaboración</i>	27
<i>11.3. Programación</i>	28
<i>11.4. Contenido</i>	28
12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN.	28

1. INTRODUCCIÓN

En España, la Constitución de 1978 proclama, en su artículo 14, el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Confederación de Empresarios de Málaga (en adelante CEM), pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo para seguir trabajando por la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de nuestra estructura interna, impulsando mejoras en los procesos de participación y visualización en nuestro compromiso con la igualdad. La promoción de las mujeres dentro de la organización es una tarea fundamental en la que todas las personas comprometidas con la Igualdad de Oportunidades entre géneros deben implicarse. Asimismo, hay que señalar que en todo lo incluido en el Plan de Igualdad, se deben considerar expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

CEM tiene el compromiso de la Dirección con la igualdad y también cuenta con la implicación de la plantilla, considerando que se trata de una iniciativa que ayudará a conseguir una mejora del clima laboral, la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, la mejora de la calidad de vida y el aumento de la productividad.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

2. PRESENTACIÓN "CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA"

2.1. Información básica.

Nombre comercial: CEM

Año de constitución: 1977

Domicilio social: Calle San Lorenzo 20 (29001-Málaga)

Correo electrónico: cem@cem-malaga.es

Página web: <https://www.cem-malaga.es>

Actividad

Sector: Organización profesional de empresarios.

CNAE: 9411

Ámbito de actuación para el desarrollo de la actividad: Centro de trabajo y ámbito de actuación en la provincia de Málaga.

Dimensión:

Personas trabajadoras: 20 personas en alta en algún momento del año 2024.

Mujeres: 12

Hombres: 8

Centros de trabajo:

1 centro: Calle San Lorenzo 20 (29001-Málaga)

2.2. Presentación de la empresa.

La Confederación de Empresarios de Málaga es una organización profesional de empresarios de carácter confederativo e intersectorial, de ámbito provincial, constituido para la coordinación, representación, gestión, fomento y defensa de los intereses generales y comunes a todas ellas. Está dotada de personalidad jurídica y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines.

Se constituye al amparo de la Ley 19/1977 de 1 de abril, reguladora del Derecho de Asociación Sindical, Real Decreto 837/77 de 22 de abril y disposiciones complementarias y se rige con criterios democráticos, por representantes libremente elegidos.

Su inicio como Confederación Empresarial Malagueña se produce en la Asamblea celebrada en Torremolinos el día 9 de septiembre de 1977 y en la que se acordó la conjunción de todas las asociaciones sectoriales que quisieran formar parte.

Posteriormente, y por acuerdo de los miembros en Asamblea, el 15 de diciembre de 1977, se transformó en la que es hoy la Confederación Empresarial Malagueña.

Representa y defiende los intereses de los asociados ante cualquier organismo. Forma parte de mesas de trabajo con los organismos de la administración pública, proporcionando interlocución de alto nivel con las instituciones.

Aglutina a una gran cantidad de empresas y autónomos de la provincia de Málaga que participan en sus órganos de gobierno.

Forma parte, de manera directa, de la negociación colectiva de ámbito provincial y, de forma indirecta, de la negociación colectiva de ámbito autonómico y nacional. Asimismo, forma parte del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (Sercla).

2.3. Servicios y equipo de profesionales.

CEM está formada por un equipo humano multidisciplinar que genera un entorno de profesionales que concilia la experiencia, la especialización y el trabajo en equipo, **personas que desarrollan trabajos técnicos altamente cualificados** y de sobrada experiencia y **personas de administración que gestionan todos los servicios**. Cada técnico/a o administrativo/a está especializado/a en un tipo de **tarea para garantizar la planificación y organización de todo el conglomerado de actividades con sinergias, que permite alcanzar los mejores estándares de eficiencia en la ejecución de nuestros proyectos.**

Se dispone puntualmente de comisiones de trabajo especializadas para propiciar la necesaria colaboración empresarial y la mejora de la competitividad de las empresas.

2.4. Plantilla.

Incluyendo a las personas que ostentan el cargo de Presidencia y Secretaría General, CEM tuvo, durante el año 2024, un total de 20 personas contratadas, 12 fueron mujeres (60%) y 8 hombres (40%).

2.5. Evolución de la contratación de personal.

Según el Estudio “El mercado de trabajo y la igualdad de género en 2023”, elaborado por el Ministerio de Trabajo y Economía social, el 67,5% de los empleos en puestos contables, administrativos y otros de oficina lo ocupan las mujeres.

Por otro lado, en los puestos “directivos y gerentes”, las mujeres suponen el 34,7%, habiéndose incrementado en 3 puntos con respecto al año 2015.

En el caso de CEM se puede comprobar que los datos se parecen bastante a la situación general, alcanzando el 60% de los puestos en el sector de oficinas (similar a la media nacional) pero también el 50% de los puestos de mayor responsabilidad.

Cabe señalar que CEM ha sido la primera Confederación de Empresarios, a nivel andaluz, en nombrar Vicepresidenta Ejecutiva y Secretaria General a una mujer.

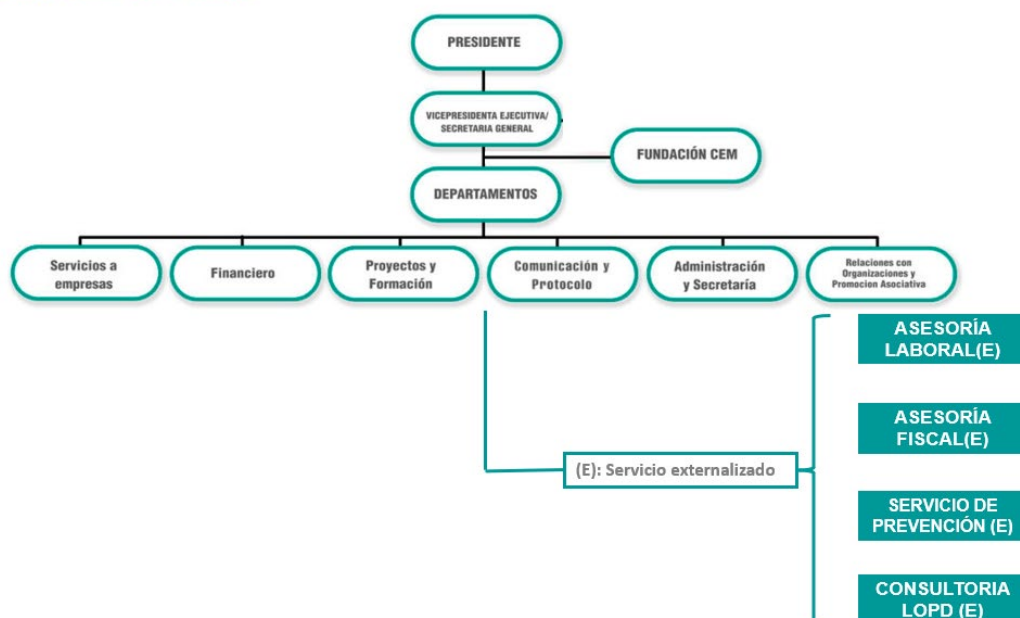
En la actualidad existen más mujeres con el mismo cargo en otras Confederaciones similares de otras provincias de Andalucía y España, pero hay que poner en valor que Málaga fue de las pioneras.

A lo largo del desarrollo del presente Proyecto, se expondrán las principales conclusiones obtenidas a partir del análisis de datos cuantitativos y cualitativos de las trabajadoras y trabajadores que permiten hacer una descripción de la situación actual desagregada por sexo de la empresa e identificación de diferentes aspectos.

2.6. Organigrama de la empresa:



ORGANIGRAMA



3. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA

Desde la dirección de la empresa, se acuerda llevar a cabo la implantación del I Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres de forma voluntaria, comunicándoselo a la totalidad de plantilla por escrito.

Para la constitución de la Comisión Negociadora se convocó a los dos sindicatos más representativos, CCOO y UGT, para que acudiesen a la primera reunión, momento en el que se constituye dicha Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de la Confederación de Empresarios de Málaga, declarando 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 la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por ello, se propone y aprueba que el periodo de vigencia del presente PdI voluntario sea desde el año 2025 y hasta el año 2029.

3.1. Comunicación del Compromiso de la Dirección.

La empresa, en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, ha promovido la **negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo**.

Mediante escrito presentado a toda la plantilla, se le comunicó el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo, informándoles que las materias objeto de negociación, de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y algunas otras complementarias, serán al menos:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.

- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Cultura de la empresa, comunicación y sensibilización.
- Violencia de género.

El compromiso de la empresa con este objetivo, y la implicación de todas y cada una de las personas que conforman la CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA es que, poniendo todo su empeño y actitud positiva en esta tarea, se convierta en una auténtica obligación para todas las personas integrantes, de manera que se pueda conseguir que este Plan de Igualdad sea una herramienta efectiva de mejora del clima social en la organización, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

Para la elaboración de este Plan se realizó un diagnóstico de situación y posición de mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de posibles discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar medidas para su eliminación y corrección.

La empresa afronta la implantación del Plan de Igualdad como una modernización del sistema de gestión empresarial con el fin de liberar a esta organización de cualquier tipo de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

3.2. Partes suscriptoras. Constitución de la mesa negociadora del Plan de Igualdad.

De forma previa a la elaboración del Plan de Igualdad, se constituyó en fecha 3 de diciembre de 2024 la Comisión Negociadora, la cual fue conformada por la dirección de la empresa y miembros de los sindicatos más representativos del sector.

4. POLÍTICA DE IGUALDAD EN LA CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA

CEM, siendo consciente de la importancia que supone la Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres, muestra el compromiso formal adquirido por la empresa en el I Plan de Igualdad, con período de vigencia comprendido entre 2025 y 2029, observando la igualdad como un principio estratégico 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. Como se ha señalado en el apartado de Introducción, hay que señalar que en todo lo incluido en el Plan de Igualdad, se deben considerar expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

Los principios rectores de la política de igualdad orientan la consecución de las siguientes metas:

- Favorecer una cultura empresarial orientada a la igualdad de oportunidades y la prevención de cualquier tipo de discriminación o conducta discriminatoria por razón de sexo.
- Promover la efectiva aplicación del principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres para garantizar las mismas oportunidades de acceso al empleo y contratación, promoción, desarrollo profesional y condiciones laborales.
- Garantizar y mejorar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, promoviendo las medidas de conciliación de la vida laboral con la familiar.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad. Este plan de igualdad hace que en CEM todas las personas sean tratadas de la misma forma y en concreto en los siguientes aspectos: Mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral, así como un clima laboral de calidad.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, renovando e implantando un Protocolo que proteja a todas las personas de ofensas de naturaleza sexual.

- Poner a **DISPOSICIÓN DE NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS**, esta Filosofía Empresarial, así como información relativa a los procesos y actividades que suponen el I Plan de Igualdad de Oportunidades.
- CEM integra una **POLÍTICA DE GÉNERO** incorporando el principio de igualdad de oportunidades como eje transversal a todas las áreas de la empresa.
- CEM integrará la Política de Igualdad en sus sistemas de gestión internos y código de buen gobierno.

La dirección de **CEM** se compromete a respaldar esta política y a definir, revisar y mantener permanentemente un proceso de **EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINÚA**, para así conseguir los objetivos establecidos.

Es responsabilidad de toda la organización, el obligado cumplimiento de lo establecido en el **I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2025-2029**.

5. ESTRUCTURA Y CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de CEM se estructura en los siguientes apartados:

- I. **Acuerdo y constitución de comisión negociadora.** La empresa inicia el procedimiento de negociación del plan de igualdad y del diagnóstico, mediante la constitución de la comisión negociadora.
- II. **Diagnóstico de la situación** de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad.
- III. **Programa de Actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico, en él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación y las personas o grupos responsables de su realización.
- IV. **Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan**, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y extraídas las conclusiones, la empresa ha procedido a definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

El programa de actuaciones tiene como finalidad especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los posibles desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de Igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, todos sus procesos y en todos sus niveles.

5.1. Características del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, considerando expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no solo dirigido a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).

- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- La dirección de CEM garantiza los medios necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- La finalidad del Plan de Igualdad es conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

6. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

6.1. Ámbito personal.

Las personas destinatarias del Plan de Igualdad son tanto las mujeres como los hombres, pues su finalidad se dirige a conseguir una organización más competitiva en un marco laboral en el que se respete la diversidad y en el que mujeres y hombres puedan trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades.

El presente Plan de Igualdad le será de aplicación a todo el personal de la empresa, incluida la Dirección/Gerencia. Asimismo, el Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas que presten servicios en CEM mediante cualquier tipo de acuerdo de colaboración.

En el supuesto de que se utilice la contratación a través de empresas de trabajo temporal, tendrán preferencia aquellas organizaciones que tengan su propio Plan de Igualdad y/o que suscriban su adhesión al de CEM (beneficiándose de ello todas las personas trabajadoras que sean cedidas).

6.2. Ámbito territorial.

El ámbito territorial del Plan de Igualdad de la Confederación de Empresarios de Málaga se circunscribe a la provincia de Málaga, en donde tiene ubicada su sede la organización.

6.3. Ámbito temporal.

Se establece como vigencia temporal para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, determinándose un plazo de vigencia de cuatro (4) años, a contar desde la fecha de su firma, desde el día 20 de marzo de 2025 y hasta el día 19 de marzo de 2029. Seis meses antes de que finalice la vigencia señalada del presente Plan de Igualdad, las partes se reunirán para constituir la Comisión negociadora del siguiente Plan de Igualdad de la Confederación de Empresarios de Málaga.

7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

7.1. Objetivos generales.

En consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad y tras la reunión de la Comisión Negociadora de fecha 24 de abril de 2024, el principal objetivo del Plan de Igualdad de la Confederación de Empresarios de Málaga, es garantizar en el ámbito de la empresa, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación, y, en particular, por razón de sexo. Además, se debe considerar expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

En cumplimiento de este objetivo primordial, y para abordar la efectiva implantación del Plan de Igualdad y tras la primera reunión de la Comisión Negociadora, se considera prioritario el cumplimiento de unos objetivos específicos que se relacionan en el punto 7.2.

El Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Retribución y Salud Laboral, en consonancia con los principios y políticas de la empresa.

- Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Confederación de Empresarios de Málaga, considerando expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans en todas y cada una de las áreas de la empresa.

- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección, con objeto de alcanzar en la empresa una representación equilibrada de mujeres y hombres.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
- Garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Confederación de Empresarios de Málaga, fomentando la corresponsabilidad.
- Velar por mantener un ambiente de trabajo respetuoso e inclusivo.

7.2. Objetivos específicos.

Cultura e implantación efectiva del Plan de Igualdad. Objetivo general:

- Garantizar que desde el inicio se produzca una implantación efectiva del Plan de Igualdad, sobre todo atendiendo a otras materias o procedimientos aprobados que se comprueba que no han conseguido este objetivo.
- Comunicación y demostración por parte de la Dirección de la importancia de la igualdad en la cultura de la empresa (dar ejemplo).
- Designar un responsable de igualdad, para velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro de la empresa, que gestione el Plan de Igualdad, participe en su implementación y desarrolle y supervise sus contenidos.
- El responsable de igualdad podrá servirse de asesores externos para la gestión del Plan.

Selección:

- Garantizar procesos de acceso y selección a la empresa que cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la empresa.

- Contribuir a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.
- Utilizar en las ofertas y modelos de solicitudes de empleo un lenguaje no sexista, unido a la consecución de los objetivos.
- Análisis y revisión de los criterios empleados en las entrevistas de selección.
- Asegurar una representación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los diferentes grupos profesionales, y categorías profesionales de la empresa, así como en la estructura de mandos, facilitando el acceso de las mujeres en las posibles áreas en las que estén subrepresentadas.
- Establecer acciones positivas para la selección del género más subrepresentado.

Contratación:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación fomentando el equilibrio, de mujeres y hombres, en las distintas modalidades de contratación, cumpliendo con la normativa vigente.
- Fomentar la contratación del sexo más subrepresentado en aquellas áreas organizativas que sea posible.

Clasificación profesional:

- Analizar que la plantilla se encuentra enmarcada en la categoría profesional determinada en el convenio y normas laborales de aplicación.
- Regular criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Promoción:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, utilizando un procedimiento que base la promoción y ascensos en criterios objetivos, públicos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencia de la persona.
- Establecer objetivos mínimos de promoción.

- Tener en cuenta la perspectiva de género en los procesos de promoción.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres:

- Analizar los grupos profesionales, los diferentes puestos de trabajo que enmarcan y la descripción de las funciones y competencias.
- Analizar todas las condiciones de trabajo que afectan a las personas trabajadoras (contratos de trabajo, jornada, horario de trabajo, vacaciones, turnos, prevención de riesgos laborales, sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de incentivos, entre otras, etc.)
- Realizar periódicamente el registro retributivo y, en su caso, adoptar las acciones necesarias para conseguir el objetivo marcado.
- Efectuar con la regularidad requerida la auditoría retributiva.

Formación:

- Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, en especial, a las personas que forman parte de la Comisión de vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad, mandos intermedios y personal directivo, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.
- Mantener la igualdad de oportunidades como materia transversal en otros contenidos formativos.
- Garantizar a la plantilla, mujeres y hombres, el acceso a toda la formación que imparte la empresa, asegurando el conocimiento del plan y sus acciones formativas, independientemente del grupo profesional y puesto.
- Seguimiento del Plan de Formación, analizando las posibles necesidades formativas de la plantilla.
- Integrar en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

Retribución:

- Realizar seguimiento de la política de la retribución, mantenimiento de la igualdad retributiva en la plantilla. Se velará por la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

Prevención de Riesgos Laborales:

- Incluir el sexo y la perspectiva de género como factor a tener en cuenta en la evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo.
- Establecer las medidas necesarias para combatir el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral de la corporación.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- Analizar las necesidades específicas de diferentes áreas de gestión de la empresa en materia de conciliación.
- Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad en nuestra plantilla.
- Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Dar a conocer a toda la plantilla las medidas de conciliación existentes en la empresa.
- Mejorar las condiciones de vida y desarrollo profesional de la plantilla a través de la implantación de medidas de conciliación.
- Fomentar entre los trabajadores el concepto de corresponsabilidad.

Infrarrepresentación femenina:

- Analizar si existe representación femenina en cada área funcional, y en caso de no ser así, establecer las medidas necesarias para conseguirlo.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.
- Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Formación del personal.
- Realización de campañas de comunicación y concienciación.

Cultura de la empresa, comunicación y sensibilización:

- Potenciar los canales de comunicación interna como forma de comunicación del Plan.
- Realizar campañas de comunicación y sensibilización. En principio se considera primordial realizarlas sobre el protocolo de acoso, el Plan de Igualdad y los derechos reconocidos al personal.
- Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones tanto de uso interno como externo, a fin de eliminar cualquier sesgo o matiz de sexismo.
- Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Comunicación externa del Plan de Igualdad, a través de la página web.

Violencia de Género:

- Sensibilizar a la plantilla sobre la violencia de género.
- Mejorar las condiciones laborales y sociales de las trabajadoras en situación de violencia de género.
- Mejorar las medidas establecidas por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y otras normas autonómicas de aplicación, y que las plantillas las conozcan y la empresa las aplique.

8. MEDIDAS DE IGUALDAD: IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO POR ÁREAS DE ACTUACIÓN

8.1. Recursos humanos y materiales.

En términos generales, y salvo que se indique lo contrario, los recursos a utilizar serán los medios humanos y materiales con los que cuenta la empresa.

De cualquier forma, para cada una de las medidas en igualdad a implantar, se especificará los recursos y medios utilizados para materializar y llevar a cabo todas las acciones que nos hemos planteados para ejecutar todas las medidas en igualdad:

- Recursos o medios materiales:
 - Cartelería
 - Folletos informativos
 - Medios de difusión internos y externos
 - Actualización de contenido web

- Recursos o medios Humanos: se utilizan medios humanos propios de la organización, recayendo la coordinación y dirección de las actividades a llevar a cabo en la Secretaría General y/o Secretaría General Adjunta. Todas las personas que ostentan o puedan ostentar estos cargos, incluirán en sus funciones, actividades relacionadas con la igualdad de oportunidades, destinando parte de su jornada al desarrollo de estas actividades, con el fin de que se cumplan las medidas negociadas en nuestro plan de igualdad.

Las medidas acordadas se distribuyen por áreas y objetivos específicos, incluyendo los indicadores para control de estas, y señalando, para cada caso, el/los Departamento/s, Persona/s responsable/s, dentro de la empresa, de ejecución de la medida y el plazo máximo establecido para el cumplimiento de la medida.

8.2. Medidas de Igualdad. Plan de acción.

Se elaborará una ficha por cada **Área de Actuación (ADA)**, donde se inicia con el objetivo general de cada una de ellas, tomando como punto de partida los principales resultados del diagnóstico, para pasar después a enumerar cada una de las medidas propuestas en cada uno de ellos.

Posteriormente, se indican los objetivos y la descripción detallada de cada medida.

En lo relativo a la fase de implantación, se determinarán las personas destinatarias, los responsables de la implantación, los recursos asociados (humanos y materiales) y las evidencias documentales, así como el cronograma previsto de implantación.

Por último, y en la fase de seguimiento, se indicará quién es la/s persona/s responsables del seguimiento, así como los indicadores de cumplimiento (cuantitativos y cualitativos) y los pesos otorgados por cada acción. Los indicadores constituyen la herramienta fundamental del proceso de seguimiento y evaluación a través de la cual se obtienen los

datos y la información relativos a la implantación y el impacto de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad. Estos obtienen una representación de la realidad de la organización, que podrá mostrarla de manera total o parcial, por lo que cuanto mejor sea su construcción más se acercará a realidad. Se formularán en coherencia con los objetivos establecidos, con las brechas de género detectadas, con los resultados perseguidos y con las medidas planteadas.

De cualquier forma, algunas de las medidas establecidas y que se planificarán en el presente Plan de Igualdad, no conllevarán aparejado un indicador de cumplimiento/seguimiento puesto que se trata de una actuación única y no requiere de su seguimiento, es decir, un objetivo en sí mismo.

9. PROCESOS DE IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. RESPONSABLES Y NOMBRAMIENTO

Desde que empieza a negociarse un Plan de Igualdad, así como posteriormente en su fase de implantación y seguimiento, se definirán nombres de personas y/o comisiones que se encargan de su ejecución y desarrollo. De cualquier forma, en las distintas fases, y para referirse a estas personas/comisiones encargadas, se podrá denominar con carácter genérico “Comisión de Igualdad”, como aquella que es responsable en un determinado momento del desarrollo del proyecto de Igualdad en la empresa.

9.1. Procesos de implantación y seguimiento

Para alcanzar los objetivos determinados por cada área de actuación, se fijan determinadas medidas o acciones para cada uno de ellos, las cuales deben ser objeto de tres procesos, a saber:

a) Proceso de implantación: en el cual, una vez establecidas las medidas por cada objetivo y los indicadores para analizar su cumplimiento, son llevadas a cabo por los responsables de su implantación en el tiempo establecido para ello.

b) Proceso de comprobación y seguimiento: en el cual los responsables del seguimiento del Plan de Igualdad deberán verificar, en el periodo establecido y atendiendo a los indicadores fijados previamente, que las medidas o acciones fueron implantadas dentro de los márgenes preestablecidos.

c) Proceso de evaluación: mediante la evaluación del Plan de Igualdad, se pretende que, a partir de la información y documentación recopilada en los anteriores procesos, se realice un análisis crítico del proceso en su conjunto.

9.2. Responsables de la implantación, seguimiento y evaluación

Para la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad se deberán nombrar, con carácter principal, a una persona responsable de igualdad y a una Comisión de Seguimiento.

9.2.1. Comisión de seguimiento

La comisión de seguimiento es el máximo órgano de representación de igualdad y es el encargado de revisar que el Plan de Igualdad se cumple en sus propios términos.

Estará compuesta por la representación de la empresa y por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, y en su ausencia, por el/los sindicato/s firmantes del Plan de Igualdad.

La comisión de seguimiento podrá ser asistida por una consultoría/asesoría externa experta en la materia.

9.2.2. Responsable de igualdad

La persona responsable de igualdad podrá ser externa o interna, debiendo tener formación o experiencia en la implantación de sistemas de igualdad o comprometerse a conseguirla en un plazo no superior a 6 meses, corriendo este gasto a cargo de la empresa.

La persona responsable de igualdad tendrá plena independencia y autonomía a la hora de ejercer sus funciones, y en el supuesto de tener una vinculación laboral con la empresa, tendrá plena indemnidad respecto a decisiones extintivas o despidos por motivos que tengan lugar por el cumplimiento de sus funciones en materia de igualdad.

9.2.3. Responsable de departamento

Las personas responsables de cada departamento serán las encargadas de impulsar y llevar a cabo la implantación de las medidas en sus departamentos respectivos, cuando así les sean asignadas, las cuales serán verificadas, con su visto bueno, por el responsable de igualdad.

En el supuesto de que la persona responsable de departamento sea también la responsable de igualdad o pertenezca a la Comisión de Seguimiento, esta deberá abstenerse de realizar la primera verificación (visto bueno) o efectuar las labores de seguimiento en aquellas funciones de implantación que se le hayan encomendado.

9.2.4. Responsables de la evaluación

Las personas que participarán en la evaluación del Plan de Igualdad serán:

- i) La Dirección de la Empresa
- ii) La Comisión de Seguimiento.
- iii) La plantilla, participando en las tareas establecidas.

9.3. Nombramiento de la Comisión de Seguimiento

La Comisión de Negociación, pasada la fase de diagnóstico e implantación del plan, pasará a denominarse Comisión de seguimiento, vigilancia, evaluación y revisión del Plan, la cual estará integrada por las mismas personas que conforman la primera. Se reunirá con la periodicidad necesaria, para dar seguimiento a las medidas planteadas en el Plan, así como para dar respuesta a las propuestas de la plantilla.

Funciones de la comisión de seguimiento

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Verificar los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para
- fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación. Promover acciones formativas y de sensibilización.
- Elaborar anualmente un informe de evaluación del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla.

Confidencialidad: todas las personas componentes de la Comisión de seguimiento, vigilancia, evaluación y revisión del Plan se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que no esté recogida en las actas de cada una de las reuniones de negociación del Plan de Igualdad.

9.4. Nombramiento de la persona responsable de igualdad

En el mismo día de su constitución, la Comisión de Seguimiento acuerda quién será la persona responsable de igualdad, la cual deberá formarse en materia de igualdad en un periodo de seis meses desde su nombramiento. Esta persona realizará las siguientes funciones:

- Seguimiento de la implantación de las acciones del Plan de Igualdad
- Informar a la Comisión de Seguimiento sobre los avances del Plan
- Elaborar informes periódicos anuales
- Convocar y coordinar las reuniones de la Comisión de Seguimiento
- Instar la formalización de los procesos que pudieran requerirse derivados del Plan de Igualdad.

El seguimiento se realizará en paralelo con la ejecución, para poder controlar y verificar que la ejecución de las medidas se ajusta a las previsiones del plan, a la vez servirá para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

10. GESTIÓN DE INCIDENCIAS/IRREGULARIDADES Y NO CONFORMIDADES

10.1. Definiciones

A los efectos de la gestión del Plan de Igualdad, se consideran:

a) Incidencias/irregularidades: aquellos hechos o actos que suponen desviaciones del Plan de Igualdad que, aunque en un principio no revisten especial gravedad, deben ser corregidos con rapidez para evitar su reproducción y que puedan llegar a convertirse en no conformidades.

Ejemplo: se cumple una determinada medida en su implantación o seguimiento, pero en algunas ocasiones existen datos o fases que no se cumplimentan correctamente o están incompletos.

b) No conformidades: son aquellas conductas o hechos que implican un incumplimiento de cierta gravedad (leve, moderada o grave) de las determinaciones del Plan de Igualdad

Ejemplos:

- No se realiza la implantación o el seguimiento de una determinada medida.
- No se respeta el principio de igualdad de oportunidades o no se cumplen las medidas de forma sustancial y sin justificación alguna, una vez que han sido aprobadas (v.g. se producen discriminaciones por razón de sexo, se produce algún acto de acoso o no se otorgan los permisos retribuidos aprobados).

10.2. Acciones correctivas

Siempre que se produzca una incidencia o no conformidad, se deberá valorar la necesidad de establecer acciones correctivas para eliminar y prevenir las causas que la hayan originado, con la finalidad de que no se reproduzcan.

A tal efecto, la Comisión de Seguimiento o, en su caso, la organización externa, deberán proceder a su evaluación conforme a los siguientes puntos:

10.2.1. Análisis e implementación

Una vez que se hayan evaluado las causas, efectos, responsables y demás parámetros establecidos, se deberá analizar qué tipo de acciones se deberán implementar para eliminar, prevenir o detectar la desviación acaecida y evitar que se reproduzca.

Tras ser propuestas y aprobadas las acciones correctoras, se deberán designar las personas encargadas de su implementación, los plazos estimados y los recursos disponibles para llevarlas a cabo.

Igualmente, se deberán establecer los indicadores de medición y la periodicidad del seguimiento a realizar.

10.2.2. Seguimiento y medición

Tras la implementación de las acciones correctivas, se deberá proceder al seguimiento para conocer el grado de su desempeño y eficacia, así como la necesidad, en su caso, de adoptar nuevas acciones.

A tal efecto, la Comisión de Seguimiento o la asesoría/consultoría externa deberán realizar los controles y medición de los resultados, no pudiendo coincidir las personas que implementan la acción correctiva con las que realizan el seguimiento y medición.

11. INFORMES DE IGUALDAD

11.1. Finalidad y tipos

Mediante el sistema de informes de igualdad se pretende conseguir que exista una información fluida entre todas las partes implicadas en el sistema, dejando constancia del estado de desarrollo y eficacia en su implementación.

Por estas razones, se establecen tres tipos de informes:

- a) **El informe anual de seguimiento.**
- b) **Los informes de evaluación:** intermedio y final.
- c) **Los informes extraordinarios:** que se realizarán, a juicio del responsable de igualdad o de la Comisión, cuando existan incidencias o no conformidades que así lo aconsejen. Y a título enunciativo, pero no limitativo, cuando:
 - a) Se haya programado con ocasión de la aprobación del anterior informe anual para alguna medida, acción u objetivo.
 - b) Se produzca una no conformidad trascendental en la implementación del Plan de Igualdad que impida la consecución de sus objetivos o su funcionamiento normal sin realizarse cambios o modificaciones sustanciales.
 - c) Se haya producido una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, o exista en la empresa una víctima de violencia de género.

11.2. Responsables de su elaboración

- a) El informe anual de seguimiento será efectuado por el responsable de igualdad, del cual se le dará traslado a la Comisión de Seguimiento para su aprobación.

b) Los informes de evaluación serán realizados por la Comisión de Seguimiento, pudiendo encomendárselo al responsable de igualdad cuando forme parte de la misma. Igualmente, dichos informes deberán ser aprobados por la Comisión de Seguimiento y la Dirección de la empresa.

c) Los informes extraordinarios se realizarán por el responsable de igualdad y deberán ser aprobados por la Comisión de Seguimiento.

En el supuesto de que se produzca en el responsable de igualdad cualquier conflicto de intereses, la Comisión de Seguimiento podrá nombrar a cualquier otra persona interna o externa que realice dicho informe. Las conclusiones de los informes, así como las medidas aprobadas, en su caso, serán comunicadas al personal.

11.3. Programación

Los informes anuales de seguimiento y de evaluación se realizarán en los periodos establecidos en los calendarios.

11.4. Contenido

La comisión de seguimiento deberá establecer los requisitos e información que deberá contener dichos documentos.

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUEDAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN.

Cualquier tipo de decisión que se implemente por acuerdo entre las partes y que mejore lo establecido en el presente se incorporará al contenido de este Plan.

En el supuesto en el que surjan discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación de las medidas del Plan, estarán legitimados para iniciar los procedimientos ante la Comisión de seguimiento quienes, de conformidad con la legislación vigente, se encuentren facultados para promover los conflictos colectivos. La discrepancia se formalizará por escrito ante la Comisión de seguimiento y, por acuerdo de ésta, se podrá solicitar la actuación mediadora.

A falta de acuerdo, las partes someterán la discrepancia surgida, con carácter preferente a la mediación del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales (SERCLA).

APROBADO POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA
En Málaga, a 20 de marzo de 2025

Este documento queda protegido por los derechos de propiedad intelectual de la CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA, quedando prohibido su uso para finalidades diferentes a su lectura, quedando prohibida su difusión, copia o plagio, sin expresa autorización de la CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA