



Premio Asepeyo 2018
a las mejores prácticas preventivas



TYC LA MATA, S.L.U.

TYC LA MATA, S.L.U.



“PLAN DE IGUALDAD”

PERIODO: 2024-2027

ÍNDICE

1. Garantía del Compromiso de la Dirección
2. Introducción
 - Fundamentos del Plan de Igualdad
 - Proceso de elaboración de Plan de Igualdad
3. El Plan de Igualdad
 - Definición y objetivos
 - Aplicación del Plan de Igualdad
 - Ámbito
 - Planificación y organización
 - Estructura del Plan de Igualdad
4. Gestión del Plan de Igualdad
 - Evaluación y seguimiento
 - Comisión de Igualdad de Oportunidades
 - Funciones de la Comisión de Igualdad
 - Plan de Comunicación
 - Referencias normativas
5. ANEXO

GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

TYC LA MATA, S.L.U. declara 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 salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola 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 del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad 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.

Grado, 08 de enero de 2024.

INTRODUCCIÓN

TYC LA MATA, S.L.U es una Empresa creada el 15 de junio de 2006, dedicada al Transporte de Mercancías por Carretera, a la vez actúa como Operador de Transporte y realiza todo tipo de Obras de Construcción, tanto de Obra Civil como de Edificación, así como al Sector Servicios (Contratos de Mantenimiento, Conservación, Jardinería, Cocina, Lavandería y Limpieza) y a la Compra-Venta de Carbones y Derivados, en general la importación y exportación de todo tipo de Combustibles Sólidos. Asimismo, tanto para la administración como para empresas privadas, realizamos la Gestión de Residuos, trabajando en el mantenimiento y explotación de sus industrias y puntos limpios.

Su sede se encuentra en la Avenida Fernández Villabella n.º 48, bajo izquierda, de Grado y cuenta con una plantilla de 18 de personas.

TYC LA MATA, S.L.U. ha demostrado en los últimos años una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolos y potenciándolos. Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, TYC LA MATA, S.L.U. declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

TYC LA MATA, S.L.U. entiende que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada.

Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007 sumado a su posterior modificación en el Real Decreto 6/2019 para seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello

repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.

La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de "respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral", adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres (art. 45.1). Y establece, así mismo, una obligación específica para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as: elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 45.2).

Aunque nuestra compañía no tiene la obligación de elaborar un Plan de Igualdad ya que cuenta con menos de doscientos cincuenta trabajadores/as, ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración del presente Plan de Igualdad.

Es, pues, el cumplimiento de esta doble exigencia, por un lado, el interés de la empresa por hacer realidad la igualdad entre hombres y mujeres, y, por el otro, el respeto a la normativa vigente, el que motiva y explica este Plan de Igualdad.

PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real de TYC LA MATA, S.L.U. en materia de género, mediante diversas reuniones de carácter formativo y de asesoramiento con personal directivo y de otros departamentos de la empresa, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de medidas encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de TYC LA MATA, S.L.U. Así, se ha incidido expresamente en la estructura de plantilla, selección, promoción, formación, retribución, conciliación, sexismo y acoso laboral, y cultura organizativa.

Este Plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

El proceso de elaboración de este Plan incluyendo la fase de Diagnóstico ha sido realizado por la Dirección y la Responsable del Sistema de gestión Integral de la empresa.

PLAN DE IGUALDAD

DEFINICIÓN Y OBJETIVOS

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

- 1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*
- 2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

Así, TYC LA MATA, S.L.U. concibe el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

De la definición anterior se desprende que el **objetivo primordial** del Plan de Igualdad es **la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres**. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza, religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.

Como consta en el art. 3 de la L.O. 3/2007: "El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil." En este sentido, TYC LA MATA, S.L.U. pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución.

Además, se busca facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de los ámbitos laboral y privado. Por último, TYC LA MATA, S.L.U. declara que considera inaceptable cualquier tipo de situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Los objetivos planteados se llevarán a cabo en la medida en que los trabajadores y trabajadoras de TYC LA MATA, S.L.U. se conciencien de la necesidad de romper con

viejos paradigmas sexistas, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en materia de Igualdad de Oportunidades, marcando este Plan, como uno de sus objetivos principales, la tarea de sensibilización y concienciación en pro de la Igualdad.

OBJETIVOS GENERALES

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.

Promover en TYC LA MATA, S.L.U. el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de

Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar en la empresa una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.



TYC LA MATA, S.L.U.

Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.

Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.

Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.

Con este Plan de Igualdad, TYC LA MATA, S.L.U. espera 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 que desarrolle su capital humano.

Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de la compañía para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de la mujer en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar nuestro compromiso con la igualdad.

APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Ámbito

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de la empresa, en todos los centros de trabajo que tiene establecidos, o se puedan establecer en el territorio del Estado español, así como a quienes provengan de ETT, estudiantes en prácticas, con o sin beca, etc.

En la medida de sus posibilidades, TYC LA MATA, S.L.U. procurará, además, dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad en el ámbito interno fuera de la organización, para contribuir a la promoción de la igualdad dentro de la empresa.

Planificación y organización

La empresa es la principal responsable de la ejecución del plan, y pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran.

Los recursos para la financiación del presente Plan de Igualdad, así como las acciones externas que se pudieran producir serán financiados por la empresa; no obstante, la empresa puede buscar y alcanzar los acuerdos necesarios para conseguir la financiación en este concepto.

El presente Plan tendrá una vigencia de 3 años, comenzando ésta en enero de 2024. Transcurrido este plazo será objeto de revisión o actualización.

ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se estructura en ocho áreas de análisis: estructura de la plantilla, selección, promoción, formación, retribuciones, conciliación, sexismo y acoso laboral y cultura organizativa. Para cada una de estas áreas se define uno o varios aspectos a mejorar y por tanto uno o más objetivos a conseguir para superar las deficiencias detectadas y se detallan las medidas previstas para alcanzarlos, indicando los objetivos a cuya consecución sirven y la fecha de su comienzo.

Ha de tenerse en cuenta que, al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de la organización y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

A continuación se recogen las áreas específicas que se han identificado como prioritarias para trabajar en nuestra empresa y por lo tanto, tratar en este Plan de Igualdad. Se ha prestado especial atención a las áreas donde se ha estimado conveniente avanzar para corregir las posibles discriminaciones, que fueron identificadas en el Diagnóstico, y que afectan a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

El listado de áreas y sus correspondientes aspectos a mejorar considerados como prioritarios son los siguientes:

| AREA | ASPECTOS A MEJORAR |
|---|---|
| Estructura de la plantilla | <ul style="list-style-type: none"> • Segregación ocupacional masculina. |
| Selección | <ul style="list-style-type: none"> • Proceso de Reclutamiento. • Proceso de Selección. |
| Formación | <ul style="list-style-type: none"> • Formación en Igualdad de Oportunidades. |
| Retribución | <ul style="list-style-type: none"> • Política de retributiva. |
| Sexismo y acoso laboral | <ul style="list-style-type: none"> • Protocolo de actuación. |
| Cultura organizativa y clima laboral | <ul style="list-style-type: none"> • Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades. • Lenguaje e imagen no sexista. |

Resultados del diagnóstico realizado

Teniendo en cuenta las conclusiones aportadas por el Informe Diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, TYC LA MATA S.L.U. ha priorizado las siguientes medidas.

ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

- **Aspecto a mejorar:**

Segregación ocupacional masculina.

- **Objetivos:**

Identificar los mecanismos y procedimientos con los que se reproduce la segregación ocupacional, diversificando las opciones profesionales de hombres y mujeres dentro de la empresa.

- **Medida:**

Fomentar la contratación de mujeres y hombres en puestos y categorías en los que estén sub-representadas/os.

SELECCIÓN

- **Aspecto a mejorar:**

Proceso de Reclutamiento.

- **Objetivos:**

Evitar cualquier posible discriminación por razón de sexo, que pueda tener lugar en el proceso de reclutamiento, sensibilizando y orientando a las personas que participan en los procesos de reclutamiento en los principios de Igualdad de Oportunidades.

- **Medida:**

Confeccionar anuncios y demandas de empleo en las que no se introduzcan sesgos ni preferencias por uno u otro sexo, utilizando un lenguaje no sexista.

SELECCIÓN

- **Aspecto a mejorar:**

Proceso de Selección.

- **Objetivos:**

Asegurar la incorporación de los principios básicos de Igualdad de Oportunidades en el proceso de selección de personal, sensibilizando y orientando a las personas que participan en ellos para conseguir evitar toda discriminación o acción subjetiva por su parte.

- **Medida:**

En igualdad de condiciones, dar preferencia a las mujeres para ser contratadas, por tratarse del grupo menos representado.

FORMACIÓN

- **Aspecto a mejorar:**

Formación en Igualdad de Oportunidades.

- **Objetivos:**

Potenciar la sensibilización en Igualdad de Oportunidades al conjunto de la empresa, implantando acciones de formación para el colectivo que tiene capacidad decisoria dentro de la empresa, y que puede verse implicado con la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

- **Medida:**

Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la empresa.

RETRIBUCIÓN

- **Aspecto a mejorar:**

Política retributiva.

- **Objetivos:**

Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria evitando discriminaciones de género en las retribuciones.

- **Medida:**

Realizar periódicamente un análisis sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.

SEXISMO Y ACOSO SEXUAL

- **Aspecto a mejorar:**

Protocolo de actuación.

- **Objetivos:**

Velar para que exista dentro de la empresa un ambiente exento de acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando las condiciones adecuadas para que los procedimientos de denuncia se realicen con las máximas garantías para todas las partes.

- **Medida:**

Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras.

CULTURA ORGANIZATIVA Y CULTURA LABORAL

- **Aspecto a mejorar:**

Difusión y comunicación del Plan de Igualdad de Oportunidades.

- **Objetivos:**

Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, de los principios que lo inspiran, sus métodos de realización, sus objetivos y los resultados esperados, además de la integración en las comunicaciones externas sobre el compromiso de la empresa con la Igualdad de Oportunidades.

- **Medida:**

Informar a la plantilla de la existencia de un Plan de Igualdad, del porqué y los objetivos del mismo.



TYC LA MATA, S.L.U.

CULTURA ORGANIZATIVA Y CULTURA LABORAL

- **Aspecto a mejorar:**

Lenguaje e imagen no sexista.

- **Objetivos:**

Adaptar la política de comunicación interna y externa de la organización de modo que responda a un trato igualitario en el uso del lenguaje y de las imágenes, sensibilizando a toda la plantilla sobre la relevancia de la utilización de un lenguaje y una imagen no sexista.

- **Medida:**

Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos.



GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello TYC LA MATA, S.L.U. evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de destinatarias y destinatarios de las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de las mismas.

La Empresa evaluará los siguientes aspectos:

- *Las medidas realizadas y los objetivos propuestos: Comprobar si el Plan es aplicable a la Empresa, si los objetivos son los adecuados y las medidas son coherentes con los objetivos marcados.*
- *Los recursos asignados y la puesta en marcha de las medidas: Revisar si éstas han respetado el cronograma, la infraestructura es adecuada y si se ha ajustado al presupuesto establecido.*

Comisión de Igualdad de Oportunidades

Con el fin de hacer realidad la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, se constituirá una Comisión de Igualdad de Oportunidades de naturaleza paritaria que se reunirá anualmente o cuando las circunstancias lo requieran.

En dicha Comisión se presentará la información relativa a la aplicación en la Empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, las medidas adoptadas para fomentar la igualdad en TYC LA MATA, S.L.U.

La Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad de la Compañía para lo que, de manera anual, y con el fin de corregir posibles desajustes en su ejecución o en el logro de sus objetivos, realizará una evaluación de seguimiento.

Funciones de la Comisión de Igualdad

- *Promover el principio de igualdad y no discriminación.*
- *Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, identificando ámbitos prioritarios de actuación.*
- *Promover acciones formativas y de sensibilización en materia de igualdad.*

- Ser informada del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover el establecimiento de medidas que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan de Igualdad ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.

PLAN DE COMUNICACIÓN

El objetivo del Plan de Comunicación es informar a los empleados y empleadas de las medidas del Plan de Igualdad.

TYC LA MATA, S.L.U. consciente de la importancia de divulgar el contenido del Plan de Igualdad y de sus medidas, dará a conocer al personal este Plan en los medios y soportes que considere adecuados.

Los medios y soportes que se utilizarán serán los habituales.

REFERENCIAS NORMATIVAS

- Constitución Española de 1978 (C.E.) – Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1 y art.53.2.
- Estatuto de los Trabajadores (ET) – Art. 4.2 c), d), e); art. 50.1 a) y c); art.54.2 c).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación
- Convenio Colectivo de la Construcción.



Pacto Mundial
Red Española



UNE-EN ISO 9001:2015
CA-114818



UNE-EN ISO 14001:2015
MA-114818



ANEXO

1. FICHAS DE LAS MEDIDAS

| ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA | |
|-----------------------------------|--|
| Medida | Fomentar la contratación de mujeres y hombres en puestos y categorías en los que estén sub-representadas/as. |
| Fecha inicio | Enero - 2024 |
| Fecha fin | Enero - 2027 |
| Objetivos y descripción | Para conseguir equilibrar la plantilla mediante la contratación de mujeres y hombres en puestos en los que se encuentran sub-representadas/os, la empresa puede revisar los criterios establecidos para estos puestos y los medios utilizados para reclutar candidatas/os. |
| A quién va dirigida | Futuros candidatos y candidatas. |
| Persona responsable | Grupo de trabajo. |
| Comentarios | En concreto, se trata de incorporar, cuando sea posible, a hombres en la categoría de personal administrativo, y mujeres a las categorías de operarias cualificadas y de personal no cualificado. |

| SELECCIÓN | |
|--------------------------------|--|
| Medida | Confeccionar anuncios y demandas de empleo en las que no se introduzcan sesgos ni preferencias por uno u otro sexo, utilizando un lenguaje no sexista. |
| Fecha inicio | Enero - 2024 |
| Fecha fin | Enero - 2027 |
| Objetivos y descripción | Además de un uso no sexista del lenguaje en los anuncios y demandas de empleo, por ejemplo, utilizando el masculino y el femenino, ingenieros/as, la empresa debe revisar los requisitos exigidos para asegurar que no suponen directa o indirectamente, la preferencia por uno u otro sexo. |
| Persona responsable | Grupo de trabajo. |



TYC LA MATA, S.L.U.

SELECCIÓN

| | |
|--------------------------------|---|
| Medida | En igualdad de condiciones, dar preferencia a las mujeres para ser contratadas, por tratarse de grupo menos representado. |
| Fecha inicio | Enero - 2024 |
| Fecha fin | Enero - 2027 |
| Objetivos y descripción | Esta acción positiva pretende equilibrar la plantilla en aquellas áreas en las que las mujeres están sub-representadas. |
| A quién va dirigida | A futuras candidatas. |
| Persona responsable | Grupo de trabajo. |

FORMACIÓN

| | |
|--------------------------------|---|
| Medida | Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la empresa. |
| Fecha inicio | Enero - 2024 |
| Fecha fin | Enero - 2027 |
| Objetivos y descripción | La formación en igualdad de oportunidades puede ayudar a evitar discriminaciones y a entender el papel que cada uno de nosotros y nosotras jugamos en la igualdad de oportunidades. |
| A quién va dirigida | A toda la plantilla. |
| Persona responsable | Grupos de trabajo. |
| Comentarios | Habrán charlas formativas en igualdad de oportunidades para toda la plantilla. |

RETRIBUCIÓN

| | |
|----------------------------|--|
| Medida | Realizar periódicamente un análisis sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa. |
| Fecha inicio | Enero - 2024 |
| Fecha fin | Enero - 2027 |
| A quién va dirigida | A toda la plantilla. |
| Persona responsable | Grupo de trabajo. |



TYC LA MATA, S.L.U.

| SEXISMO Y ACOSO SEXUAL | |
|--------------------------------|--|
| Medida | Crear un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo su definición, un procedimiento de prevención, actuación y de medidas sancionadoras. |
| Fecha inicio | Enero - 2024 |
| Fecha fin | Enero - 2027 |
| Objetivos y descripción | Establecer un protocolo de actuación para casos de acoso ayuda a las personas de la plantilla a saber qué pasos deben de dar si se encuentran envueltas en una situación de este tipo. |
| A quién va dirigido | A toda la plantilla. |
| Persona responsable | Grupo de trabajo. |
| Comunicación | Es importante difundir dicho protocolo entre las personas de la plantilla y sensibilizarlas sobre su responsabilidad a la hora de evitar este tipo de situaciones. |
| Comentarios | Se desarrollará en este periodo un Protocolo de Actuación que regule el acoso, no solo para la empresa sino también para nuestros clientes y partners. |

| CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL | |
|---|--|
| Medida | Informar a la plantilla de la existencia de un Plan de Igualdad, de porqué y los objetivos del mismo. |
| Fecha inicio | Enero - 2024 |
| Fecha fin | Enero - 2027 |
| Objetivos y descripción | La cultura empresarial incide directamente en el clima laboral que nos encontramos en las empresas. Dentro del marco de la igualdad de oportunidades es importante que la empresa impregne su cultura de una perspectiva igualitaria donde no existan discriminaciones entre hombres y mujeres. La elaboración de un plan de igualdad es un primer paso, y difundir dicho plan, para que sea conocido por la plantilla, es la mejor manera de continuar el camino. |
| A quién va dirigida | A toda la plantilla. |
| Persona responsable | Grupo de trabajo. |



TYC LA MATA, S.L.U.

| CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL | |
|---|--|
| Medida | Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos. |
| Fecha inicio | Enero - 2024 |
| Fecha fin | Enero - 2027 |
| Objetivos y descripción | La empresa puede revisar sus documentos, página web, información escrita, etc., para utilizar un lenguaje no sexista que represente también a las mujeres. |
| A quién va dirigida | A toda la plantilla. |
| Persona responsable | Grupo de trabajo. |
| Comentarios | El lenguaje que utilizamos es reflejos de nuestra forma de pensar, y el incluir en dicho lenguaje a las mujeres que forman parte de la organización y de la sociedad es demostrar que las tenemos en cuenta. |

Grado, 08 de enero de 2024.