Plan de Igualdad Procesos e Instalaciones Intemur S.L.

2023 - 2027

INTRODUCCIÓN

En Procesos e Instalaciones Intemur S.L. contamos con Plan de igualdad desde mayo 2023.

La vigencia del Plan de igualdad es de cuatro años y está registrado e inscrito en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, con código 30112922112023.

EL PRESENTE DOCUMENTO RECOGE LA INFORMACIÓN MÁS RELEVANTE DEL PLAN, DESTACANDO EL COMPROMISO DE LA EMPRESA CON EL MISMO, ASÍ COMO SUS LÍNEAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS Y MEDIDAS.

NUESTRO COMPROMISO

NUESTRO COMPROMISO

La dirección de PROCESOS E INSTALACIONES INTEMUR SL declara su compromiso con 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 nuestra organización, con sujeción a lo recogido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Para ello, se configura el principio de igualdad entre mujeres y hombres como principio estratégico de nuestra Política Corporativa que va a ser de aplicación en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa.

Este compromiso se va a llevar a la práctica a través del desarrollo e implantación de un Plan de Igualdad, que agrupe y sistematice todas las medidas adoptadas con este propósito. El Plan incluirá los correspondientes sistemas de seguimiento, para garantizar la consecución de los objetivos de igualdad, un método de participación activa de las personas trabajadoras y sus representantes, y finalmente, una sistemática de comunicación, para informar de todas las decisiones, planes y medidas que se adopten, y de los avances logrados.

Instamos a toda la plantilla de la empresa a ser parte activa en todo el proceso de elaboración del Plan de igualdad, para lo que se habilitarán los medios y mecanismos necesarios.

ÁREAS DE ACTUACIÓN

ÁREAS DE ACTUACIÓN

Nuestras grandes **ÁREAS DE ACTUACIÓN** son 10

Bajo estas temáticas se elaboran objetivos e implantan medidas que contribuyen a promover la igualdad de género.

OBJETIVOS Y MEDIDAS

OBJETIVOS GENERALES

El plan de Igualdad persigue
4 OBJETIVOS GENERALES

Estos se traducen en objetivos específicos con medidas asociadas para su ejecución.

Avanzar en la **igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres en la empresa.

Seguir integrando la **perspectiva de género** en la gestión de la empresa.

Garantizar el ejercicio de **derechos de conciliación** de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa y **fomentar la corresponsabilidad** entre mujeres y hombres.

Garantizar la **equidad retributiva**.

MEDIDAS 2023 - 2027

OBJETIVO	Potenciar la presencia en la selección de ambos sexos en igualdad de condiciones.
MEDIDA	Análisis de las ofertas de la empresa y sistemas de difusión, para acceder a demandantes de empleo o en formación del sexo femenino.
METODOLOGÍA	Lanzar ofertas de empleo a través del Sistema público de Empleo, para llegar a mujeres demandantes de empleo en este sector al que no llegaríamos de otra manera. Establecer acuerdos de colaboración con centros de formación tanto públicos como privados que están formando a futuras trabajadoras para el sector.
PERSONAS DESTINATARIAS	De forma interna, esta acción va dirigida a los mandos intermedios como responsables directos de los procesos de selección.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Desde octubre de 2023, cada vez que haya una oferta.
RESPONSABLE	Departamento de RR.HH.
RECURSOS ASOCIADOS	Recursos humanos (personal del departamento RR.HH. y mandos intermedios que participan en los procesos de contratación).
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	• Número total de acuerdos. • Número de ofertas que llegan a las personas demandantes de empleo no representantes en la empresa.

MEDIDAS 2023 - 2027

OBJETIVO	Base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección.
MEDIDA	Disponer de una base de datos con información desagregada por sexo sobre los procesos de selección, que contenga: N.º de vacantes, N.º de candidatos/as, CVs seleccionados, N.º de entrevistas por sexo y resultado de cada proceso.
METODOLOGÍA	Continuar registrando los procesos de selección con las premisas anteriormente enunciadas.
PERSONAS DESTINATARIAS	Todas las personas que opten a una oferta deIntemur.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Tras la aprobación del Plan de Igualdad, en todos los procesos de selección.
RESPONSABLE	Departamento de RR.HH., responsable de Igualdad.
RECURSOS ASOCIADOS	• Recursos humanos. • Material de oficina.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	• Aumento % contratación del sexo no representado. • Contenido de la base de datos (proceso de selección, nº candidaturas, nº y sexo preseleccionadas por fases, nº contratos)

MEDIDAS 2023 - 2027

OBJETIVO	Denominación de la clasificación profesional neutra.
MEDIDA	Revisar desde la perspectiva de género las denominaciones masculinas o femeninas de la descripción de los puestos modificándolos y utilizando términos neutros en la nueva denominación de la clasificación profesional.
METODOLOGÍA	Revisar todas las denominaciones de la clasificación profesional y proceder al cambio utilizando términos neutros.
PERSONAS DESTINATARIAS	Todas nuevas incorporaciones a la plantilla de INTEMUR.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Tras la aprobación del Plan de Igualdad, anualmente.
RESPONSABLE	Departamento de RR.HH., responsable de administración.
RECURSOS ASOCIADOS	• Recursos humanos. • Material de oficina.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	• Cambiar la clasificación profesional a un lenguaje neutro (si/no). • Identificar las discriminaciones en el lenguaje (si/no).