



PLAN DE CONCILIACIÓN E IGUALDAD DE TIRME

2025-2028

SUMARIO

1.- Introducción y Antecedentes:

1.1. Introducción.

1.2. ¿Qué es la Igualdad de Oportunidades y de Trato?¿Qué es la conciliación?

1.3. Antecedentes.

1.4. Objetivo y alcance.

2.- Partes negociadoras

3.- Ámbito personal, territorial y temporal.

4.- Informe del Diagnóstico de la situación de la empresa.

5.- Identificación de Acciones.

6.- Auditoría retributiva.

7.- Programación e implantación de medidas estratégicas y operativas.

8.- Seguimiento, evaluación y revisión periódica.

9.- Composición y funcionamiento de la Comisión de seguimiento, evaluación y revisión periódica.



REDACTADO Y APROBADO: Comisión de Negociación del Plan de Conciliación e Igualdad de TIRME, S.A.

ÁMBITO DE APLICACIÓN:

- Personal: Todo el personal
- Territorial: Todos los centros de trabajo de la empresa TIRME, S.A.
- Temporal: Del 1 de enero del 2025 al 31 de Diciembre del 2028.



1. INTRODUCCIÓN, ANTECEDENTES

1.1 INTRODUCCIÓN

TIRME, como Empresa Socialmente Responsable y comprometida con las personas que la integran así como con la sociedad en la que convive, apuesta firmemente por la integración de la igualdad entre personas pertenecientes al colectivo LGTBI, mujeres y hombres así como por la conciliación de la vida laboral, personal y familiar favoreciendo, de esta manera, su competitividad. TIRME apuesta por la inclusión y por ello se compromete firmemente por la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras de la organización así como con la no discriminación en cualquier modalidad o por cualquier razón.

El presente Plan de Conciliación e Igualdad para TIRME recoge el proceso de trabajo necesario para fortalecer los pasos hacia la conciliación de la vida familiar y laboral y la igualdad entre las personas

Este Plan de Conciliación e Igualdad se enmarca dentro de un *proceso de mejora continua* que mantiene a la organización ocupada constantemente trabajando en conseguir el equilibrio entre los intereses de la organización y la calidad de vida de todas las personas que la forman. En el mismo, se establecen las pautas de implantación para la puesta en marcha de medidas que dan respuesta a necesidades detectadas de la organización, a fin de mejorar la Conciliación Empresa-Persona-Familia y la igualdad efectiva de oportunidades y trato entre todas las personas que trabajan en la empresa

Las acciones que se analizan en este documento se han desarrollado en base a: realizar una revisión completa del proceso para adaptarlo a la edición 5 de la norma 1000-1, 1000-3 y 1000-10, entre otras, a la Planificación Estratégica de la empresa, el Plan de Conciliación e Igualdad de 2021-2024, la Revisión del Sistema por Dirección, los informes de auditoría externa e interna, la encuesta de clima laboral, evaluación de riesgos psicosociales, opinión de los grupos de interés, el buzón de quejas y sugerencias, convenio colectivo, el Diagnóstico de la situación de empresa y de las aportaciones del Comité de Conciliación e Igualdad principalmente que incluyen los datos y conclusiones obtenidos de la participación, negociación y posterior aprobación en la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad creada el **16 de enero del 2025**.



Además se ha analizado de manera pormenorizada cada uno de los resultados de los indicadores de gestión del modelo que también se han adaptado a la nueva edición y del Diagnóstico trabajado en el seno del Comité de Conciliación e Igualdad.

Por todo ello, este Plan está adaptado a la norma 1000-1 Ed-5, ya que es deseo de la organización apostar con fuerza y llegar a niveles de excelencia en esta materia, incorporando como un objetivo de transparencia, la elaboración de la Memoria de Sostenibilidad anual de TIRME.

También se ha adaptado a las exigencias del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regula los planes de igualdad y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombre.

De la misma manera se adapta este plan a las exigencias del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

1.2 ¿QUÉ ES LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO? ¿QUÉ ES LA CONCILIACIÓN?

Los objetivos ODS de Naciones Unidas, aglutinan en 17 grandes áreas de actuación los principales desafíos a escala planetaria y por tanto de aplicación transversal y globalizada.

La conciliación no figura entre ellos, pues no es objetivo en sí mismo, sino una herramienta o palanca para la consecución de algunos entre los que caben destacar los relacionados con:

- 3 Salud y Bienestar
- 5 Igualdad de Género
- 8 Trabajo decente y crecimiento económico
- 9 Industria. Innovación
- 10 Reducción de desigualdades
- 11 Ciudades y Comunidades Sostenibles
- 12 Producción y Consumo Responsable

La conciliación y su gestión apuntan a una nueva cultura de trabajo desde el modelo “todos ganan” en la que la organización, la persona empleada y la sociedad se beneficia de nuevas formas de trabajo.

Cuando hablamos de **Conciliación** estamos hablando básicamente de disponer de tiempo y oportunidades para poder desarrollarnos como personas en las diferentes facetas de la vida. Dicho de otro modo, disponer de tiempo que nos permita crecer tanto como personas que desarrollan una actividad profesional, como también en personas con una vida privada que fundamenta este crecimiento personal, ya sea a través de la familia, la vida social o a través de cualquier otra actividad personal.

Supone apostar por una forma de liderazgo diferente basada en la responsabilidad y los resultados, y en la confianza y el compromiso de las partes.

La **Igualdad** de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, es un derecho básico de las personas trabajadoras que consiste en la ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social. Es un conjunto de principios de intervención cuyo fin es eliminar entre los individuos las desviaciones sociales engendradas por la actividad humana. Por ello, el presente Plan de Conciliación e Igualdad atiende a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso en condiciones de igualdad a todas las medidas de conciliación de la empresa sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales, con especial atención a las personas trans.



1.3 ANTECEDENTES

El Plan de Conciliación e Igualdad que se presenta responde a las necesidades y puntos de mejora detectados en el análisis previo y reflejado en el Informe de Diagnóstico y auditoría de Brecha Salarial. Dichos documentos se han realizado siguiendo una metodología:

- **Colectiva-Integral:** se pretende incidir positivamente no solo en la situación de las mujeres, sino en toda la plantilla.
- **Transversal:** implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico:** es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente:** el objetivo final (la igualdad real y la conciliación) se consigue por el cumplimiento de los objetivos sistemáticos.
- **Flexible:** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre personas del colectivo LGTBI, mujeres y Hombres y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

Una vez elaborado el citado informe, ha sido entregado a la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad y de Conciliación para su conocimiento, análisis, negociación y posterior aprobación. De igual forma se ha actuado con la Auditoría de Brecha Salarial.

Por tanto, para el Diseño del Plan de Igualdad y de Conciliación se ha tenido en cuenta fundamentalmente la situación actual de la organización en materia de igualdad de oportunidades y trato y su potencial, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se han identificado una serie de áreas o elementos de mejora que se transcriben en el Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato y de Conciliación para un adecuado desarrollo del mismo.



OBJETIVO

El objeto de este Plan de Conciliación e Igualdad es el diseño, establecimiento e implantación de medidas de conciliación e igualdad para dar solución a necesidades críticas detectadas por los cauces mencionados en el punto anterior, así como la mejora de medidas ya en marcha.

Este Plan de Conciliación e Igualdad tiene un alcance definido para toda la organización de TIRME.

Este Plan de Conciliación e Igualdad pretende:

- Equilibrar las responsabilidades de personas LGTBI, de mujeres y hombres en la empresa, y conseguir una presencia igualitaria en todos los niveles jerárquicos.
- Crear las condiciones en que las mujeres puedan demostrar sus capacidades, su talento y sus habilidades potenciales en el ámbito productivo.
- Adaptar el trabajo y ajustar los horarios a las necesidades de personas LGTBI, mujeres y hombres de forma que les permitan conciliar sus responsabilidades laborales, familiares y sociales.
- Mejorar las condiciones laborales de las mujeres, en términos de salud y seguridad, especialmente durante y después del embarazo.

Los objetivos genéricos del Plan de Conciliación e Igualdad quedan reflejados a continuación:

- Contribuir a la mejora de la motivación y la satisfacción de las personas que trabajan en TIRME, facilitando en la medida de lo posible la conciliación entre vida personal y laboral.
- Formalizar la voluntad y el compromiso de TIRME en el área de la conciliación y en el respeto a la familia en cualquiera de sus tipos, atendiendo a la realidad de la diversidad en las familias.



- Contribuir a la mejora de la igualdad de oportunidades y de trato de las personas que trabajan en TIRME, sin distinción por razón de sexo/género, raza o etnia, religión, ideología, nacionalidad, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, edad, discapacidad, diversidad, afiliación política, participación en sindicatos, enfermedad, estado serológico, predisposición genética a sufrir patologías, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Con ello se incluye la protección de las personas LGTBI, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable. Con ello la empresa quiere facilitar en la medida de lo posible que dicha igualdad sea real y efectiva, realizando un seguimiento específico de los procesos de: selección y contratación; clasificación profesional; formación; promoción profesional; condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial anual; ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral; infrarrepresentación femenina; retribuciones y prevención y actuación ante conflictos interpersonales y violencia laboral (ya sean conductas inapropiadas o acoso en cualquiera de sus modalidades).

Para el logro de los citados objetivos se trabajará acorde con las siguientes premisas y principios:

- Profesionalidad
- Visión estratégica a largo plazo
- Transparencia y credibilidad
- Flexibilidad y evolución
- Voluntariedad

2. PARTES NEGOCIADORAS

El Plan de Conciliación e Igualdad ha sido negociado en Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de TIRME, constituido en fecha **16 de enero 2025**:

- Representación social:
Juanjo del Teso
Agustín Sánchez



Lourdes Lillo

- Representación de empresa:
Susana Deyá
Marga Soler
Andrés Aguilar

En el seno del citado Comité, se ha llevado a cabo las fases de: elaboración, diseño, negociación y posterior aprobación del presente Plan.

Se ha analizado principalmente los siguientes contenidos:

- DEFINICIONES
- COMPROMISO
- PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
- PROCESO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
- PROCESO DE FORMACIÓN
- PROCESO DE PROMOCIÓN PROFESIONAL
- CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL
- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL



- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
- VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO

3.. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito personal:

Este Plan de Conciliación e Igualdad tiene un alcance definido a las personas que integran TIRME, S.A.. Sus destinatarios no son exclusivamente las mujeres, sino que el Plan de Conciliación e Igualdad, también va dirigido a los hombres, LGTBI y, en último término para toda la compañía, pues lo que se pretende conseguir es una organización más competitiva, que optimice al máximo la gestión de sus recursos humanos y en la que mujeres y hombres puedan trabajar de manera conjunta y en armonía.

Ámbito territorial:

Es de aplicación a las personas pertenecientes al centros de trabajo de:

Los **centros de trabajo** de la empresa son los siguientes:

- Área de Son Reus
 - o Planta de Valorización Energética



- Depósito de Seguridad
- Planta de Producción de Ecoárido
- Área de Can Canut
 - Centro de Información y Educación Ambiental
 - Planta de Selección de Envases
 - Planta de Metanización
 - Planta de Secado Solar de lodos de depuradora
 - Planta de Compostaje
- Can Canut
 - Oficinas de Can Canut
- Alcudia
 - Estación de Transferencia Nord
- Binissalem
 - Estación de Transferencia Centre
- Manacor
 - Estación de Transferencia Llevant



- Campos
 - Estación de Transferencia Sud
- Calviá
 - Estación de Transferencia Ponent
 - Planta de Compostaje
- Santa Margalida
 - Depósito de rechazos de RCDS
- Felanitx
 - Planta de Compostaje

Ámbito temporal:

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia **desde enero del 2025 a diciembre del 2028.**

4. INFORME DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE EMPRESA

El estudio de los datos estadísticos de la plantilla analizados en el Diagnóstico de situación arrojan las siguientes conclusiones:



TIRME, siendo su principal actividad es el tratamiento de residuos urbanos y asimilables de Mallorca, apuesta por un modelo de gestión basado en los principios de la excelencia, responsabilidad social y mejora continua. El modelo de gestión de residuos implantado permite alcanzar el objetivo estratégico “residuo cero”, en base al cual todos los residuos urbanos y asimilables son valorizados material y/o energéticamente. TIRME fomenta e impulsa la economía circular y la participación de todos los grupos de interés para que tengan un papel activo en la gestión de residuos.

En lo relativo a la **infrarrepresentación femenina**, decir que en la empresa existe presencia femenina en los puestos directivos de TIRME aunque es escasa en puestos de responsabilidad, por tanto, se deberá trabajar en la accesibilidad de las mujeres a los mismos a través de acciones positivas en los distintos procesos de coberturas de vacantes de los puestos directivos.

La empresa dispone de un **Manual de Puestos y Funciones** en el cual se detallan en un listado todos los puestos de trabajo; el manual define el objeto del mismo, las funciones genéricas de obligado cumplimiento para todo el personal, las funciones específicas por nivel profesional así como la descripción en fichas por cada puesto de trabajo, las cuales incluyen:

- Dependencia jerárquica.
- Puestos que supervisa (si procede).
- Descripción general del puesto.
- Descripción de tareas y funciones.



- Requisitos mínimos de formación para el puesto.
- Competencias asignadas al puesto.

La empresa tiene implantado un **sistema de evaluación del desempeño** anual a través del cual los mandos evalúan al personal a su cargo de acuerdo a unos objetivos, marcados en línea con los de la Planificación Estratégica; a la consecución de las competencias, asignadas por puesto de trabajo y a la integración de los valores de la empresa.

Es un instrumento de mejora para la persona trabajadora y para el conjunto de la organización, con foco en el desarrollo profesional y en la excelencia organizacional. No obstante, el proceso sería más ágil si se digitalizase con una herramienta informática adecuada.

Por lo que respecta al **tipo de contratación y de selección** en TIRME no se aprecia discriminación en materia de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, no obstante, al ser una empresa masculinizada en los procesos de selección y/o concurso-oposición internos, en caso de igualdad en las pruebas, se elegirá a la persona del sexo subrepresentado.

En cuanto al tema de la **promoción y cobertura de vacantes** aun cuando no se han podido encontrar causas directas justificadas de desigualdad de oportunidades o de trato en TIRME, se considera necesario, como garantía a las personas del derecho de poder acceder a las mismas en condiciones de igualdad, implantar una medida de acción



positiva consistente en que, en igualdad de condiciones en los resultados de los concursos-oposiciones o puestos de libre designación, se favorezca el ascenso del sexo menos representado en el puesto de trabajo al que se vaya a acceder.

De la misma forma, se considera adecuado favorecer y fomentar el acceso a la formación complementaria necesaria para facilitar la promoción de las mujeres a determinados puestos. En condiciones de igualdad de méritos, se priorizará la promoción interna de mujeres en los puestos de responsabilidad ocupados mayoritariamente por hombres.

En referencia al ámbito de la **conciliación** personal, laboral y familiar, tan necesario para conseguir la igualdad efectiva, podemos encontrar medidas que, actualmente, se mantienen en la empresa cuyo reflejo normativo es el Convenio Colectivo. En este punto se establecería como medida la elaboración/actualización de un Documento de Conciliación que permitiese la medición, la difusión y el conocimiento de las mismas lo que conllevaría el contribuir a la mejora de la motivación y satisfacción de las personas que trabajan en TIRME, facilitando en la medida de lo posible la conciliación entre vida personal, laboral y familiar. Además es la herramienta para formalizar la voluntad y el compromiso de **TIRME** en el área de la conciliación y en el respeto a la familia.

Por lo que respecta a la **política salarial** de **TIRME**, se analiza en documento aparte.

En esta materia se debe realizar la auditoría de brecha salarial estipulada por normativa.



En el área de **formación** no se han encontrado datos que puedan dar lugar a medidas concretas de acción positiva y destaca el procedimiento de formación recientemente aprobado que aborda con detalle las distintas fases de este proceso. No obstante, y como mejora en esta área se propone realizar formación específica dirigida a todo el personal en conciliación, igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación, integrando un espacio para formar en los derechos de las personas LGTBI.

También se debería impulsar la formación a las mujeres para que puedan acceder a puestos masculinizados.

El **compromiso** de la organización con la igualdad y con la conciliación se tiene que explicitar a nivel interno, hacia el conjunto del personal de la empresa, y a nivel externo de cara a los clientes, proveedores, otras empresas, en foros de difusión e intercambio empresarial...

TIRME tiene su primer paso hacia dicho compromiso realizado ya que se ha impulsado por parte de la Dirección de la empresa y de la representación de los trabajadores, la elaboración y la negociación del plan de igualdad y conciliación y garantiza su aplicación efectiva en el seno de la empresa.

En su política de empresa, la Dirección de TIRME evidencia su compromiso con la igualdad de trato y la no discriminación y recientemente se ha revisado dicho documento para poner aún más foco, especialmente, en el colectivo LGTBI, por lo cual se ha incluido lo siguiente: “trabajar por la igualdad de trato y la no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social (orientación e identidad sexual, expresión de género o



características sexuales, raza o etnia, religión, ideología, lengua, edad, discapacidad, enfermedad, situación socio-económica, etc.)

A nivel de **comunicación**, se impulsará campañas de sensibilización corresponsables, dirigidas por una parte a los hombres, para que hagan uso de las medidas de conciliación y a las parejas de hecho para que oficialicen su condición y así también puedan disfrutar de las mismas.

Además, TIRME dispone de una guía para un uso adecuado del lenguaje en la empresa, ya que piensa que el lenguaje es una herramienta de transformación y es fundamental que se use correctamente fomentando el respeto y que esté libre de discriminaciones. Esta guía aplica a todas las comunicaciones que se hagan en el seno de la empresa, sean internas o externas, y se ha difundido a todo el personal de la organización.

Este documento se ha revisado para adaptarlo a la normativa LGTBI.

En cuanto a la prevención de la violencia laboral, TIRME dispone de la Normativa Protocolo de Prevención y Actuación ante conflictos interpersonales y violencia laboral, el cual establece como actuar ante este tipo de situaciones y declara el compromiso de la Dirección de la empresa con la protección de la dignidad y la libertad de las personas y, en consecuencia, de su salud física y psíquica así como fomentar la cultura preventiva de la violencia laboral en cualquiera de sus modalidades en el seno de la organización.

Este protocolo contempla el compromiso de la Dirección de la empresa con el derecho a la igualdad y a la no discriminación, promoviendo un entorno de trabajo seguro y prohibiendo de forma explícita cualquier conducta que



atente contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo. La empresa implanta este procedimiento como una herramienta ágil que permite realizar la denuncia de la situación y realizar una investigación rápida, eficaz y confidencial aplicando las correspondientes medidas en función del resultado de la misma.

Recientemente esta normativa protocolo se ha revisado para su adaptación al RD1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Dentro de TIRME también consideramos a las **víctimas de violencia de género**, quienes sufren violencia física y psicológica y agresiones contra su libertad sexual. La empresa protege también a estas personas conociendo y aplicando, en el caso que se presente algún caso, los derechos laborales de las mismas y jugando un papel generador de oportunidades para ellas (aumento de la autoestima, independencia económica y personal, etc). Además en las formaciones que se generen a partir de ahora en relación a políticas de igualdad, conciliación y no discriminación se incluirá la sensibilización de prevención de la violencia de género y el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Se realiza de forma periódica la **Evaluación de Riesgos Psicosociales** a la plantilla de la empresa, la cual incluye cuestiones para evaluar la violencia sexual, especialmente en los puestos ocupados por mujeres.

También se tiene realizada **Evaluaciones Ergonómicas y de teletrabajo** al personal afectado.



Se ha supervisado que en todas las **evaluaciones de puesto de trabajo ocupados por mujeres** esté evaluado la violencia sexual.

A nivel de **sanciones**, no se detecta ningún trato que pueda ser identificado como conducta objeto de acoso a nivel sexual por lo que no hay ninguna medida de acción positiva a implementar al respecto.

Por concluir, afirmar que TIRME es una organización comprometida con las personas que la integran y con la sociedad que la rodea así como con su bienestar por ello mantiene su empeño en seguir trabajando por la Conciliación Empresa-Persona y por la Igualdad y así lo demuestra el Plan de Conciliación e Igualdad interno, que recoge el trabajo realizado y liderado por la Alta Dirección de la empresa, con la participación de la plantilla y el Comité de Conciliación e Igualdad. Mucho más importante que los resultados que presentamos es todo el proceso que se ha seguido y la implicación de todas las personas que han participado en el mismo.

El deseo de mantener las certificaciones de EFR y la de RS-10 es otra evidencia del esfuerzo que realiza TIRME en las políticas acerca de esta materia.

Del Plan de Conciliación e Igualdad se realizará un seguimiento y evaluación periódicos a través de las reuniones trimestrales del Comité de Conciliación e Igualdad, para analizar la utilidad del mismo, ajustar aquellos procesos que se desvíen del objetivo del Plan y realizar cuantos cambios sean necesarios tanto en tiempo como en recursos y actuaciones para su implantación.



El Plan de Conciliación e Igualdad se comunicará según los cauces establecidos en el PR00-RH-04.

5. IDENTIFICACIÓN DE ACCIONES

La identificación de medidas/objetivos de conciliación e igualdad se ha llevado a cabo a partir de cauces establecidos en el punto 1 principalmente, buscando aquellas medidas que efectivamente sean viables y sostenibles en el tiempo favoreciendo todas ellas el fortalecimiento del compromiso y la satisfacción del personal con la organización.

La propuesta del presente Plan se ha negociado y aprobado en el seno del Comité de Conciliación e igualdad.

El *Plan de Conciliación e Igualdad*, por tanto, se estructura en torno a cinco ejes, que agrupan a su vez una serie de subejos y elementos que sirven de indicadores para medir el nivel de Conciliación Empresa-Persona-Familia y de la Igualdad de Oportunidades y Trato entre todas las personas trabajadoras que integran la organización.

Las propuestas de medidas se encuadran en (adaptándonos de esta forma a la nueva edición de la norma 1000-1 ed-5):

- **Eje de la Calidad en el Empleo:** Son las medidas concebidas para mejorar la calidad laboral de un puesto de trabajo dirigidas para impactar sobre la estabilidad en el propio puesto de trabajo y sobre la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.
- **Eje de la Flexibilidad Temporal y Espacial:** Medidas que buscan mejorar la flexibilidad tanto temporal como espacial en la relación laboral. Estas medidas permiten a las personas que integran la organización conciliar su vida familiar y laboral, de acuerdo a unas pautas marcadas por la empresa, tanto en periodos temporales como en lo que respecta al teletrabajo.
- **Eje del Apoyo a la Familia del personal de la empresas:** Medidas diseñadas para apoyar el equilibrio familia-trabajo, dirigidas a los descendientes, ascendientes y otros familiares de la persona trabajadora. Estas medidas de



apoyo social por parte de la organización contribuyen a mejorar el nivel de satisfacción laboral y el orgullo de pertenencia.

- **Eje de la Desarrollo Personal y Profesional:** Medidas relativas al diseño de carreras profesionales respetuosas con la vida privada de las personas trabajadoras y, en particular, con opciones vitales como maternidad y paternidad, fomento de la empleabilidad y fomento y apoyo al voluntariado corporativo. En línea con la política de desarrollo y formación que mantiene la empresa, estas medidas permiten el desarrollo personal y profesional de los/as empleados/as.
- **Eje de la Igualdad de Oportunidades:** Medidas diseñadas para favorecer y apoyar la integración y el desarrollo en igualdad de trato y de oportunidades de colectivos que pueden encontrarse con coyunturas sociales y de empleo desfavorables y también aquellas referidas a la orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales para evitar discriminaciones y asegurar una total y completa igualdad de trato y de oportunidades. Estas medidas, en línea con la responsabilidad social corporativa y con la política inclusiva de la empresa, favorecen el reconocimiento de la contribución de este colectivo a los resultados de la organización.

EQUIPO EFR

El “Comité de Conciliación e Igualdad” se constituyó en diciembre de 2007, con el fin de proponer mejoras en materia de conciliación e igualdad. Una de las mejoras propuestas fue obtener el certificado EFR.

Este Comité, se actualizó a los requisitos exigidos en el RD 901/2020 en primer lugar actualizando sus funciones las cuales se pasan a resumir en las siguientes:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de conciliación e igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo cronograma de actuaciones.
- Impulsar la difusión, conocimiento e implantación del Plan de Conciliación e Igualdad dentro de la empresa, así como recoger y evaluar sugerencias sobre el mismo.



- Recopilar y conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados y que aparecen señalados en el Plan de Conciliación e Igualdad como instrumentos de recogida de información.
- Conocer el número de casos que por acoso o por acoso sexual se hayan producido.
- Realizar el seguimiento trimestral del Plan de Conciliación e Igualdad.
- Constatar la relación o no de las acciones previstas.
- Constatar el grado de participación de la plantilla en la elaboración y aplicación del Plan.
- Constatar el cumplimiento del calendario de actuaciones previsto.
- Identificar y buscar soluciones a los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Conciliación e Igualdad en el seno de este Comité,
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan de Conciliación e Igualdad.
- Reaccionar con nuevas acciones ante contingencias no previstas durante la aplicación del Plan.

En segundo lugar y acorde con las Disposiciones Generales del Capítulo I del RDL 901/2020 se actualizó en fecha 13 de enero del 2021 los componentes del Comité de Conciliación e Igualdad que pasaron a ser las siguientes personas, todas ellas proactivas, participativas, dialogantes y constructivas.

Representación social:

- Juan José del Teso
- Agustín Sánchez
- Lourdes Lillo

Representación de empresa:

- Susana Deyá Jefa Departamento RRHH y responsable EFR
- Marga Soler Técnico RRHH
- Andrés Aguilar Oficial Administrativo (RRHH)



De esta forma el Comité cumple con una participación paritaria tanto en la representación de la empresa como en la representación social, teniendo en su conjunto una participación equilibrada entre mujeres y hombres en el seno del citado Comité.

Se garantiza que sus integrantes tienen formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral y si no la tienen se comprometen a adquirirla en el primer semestre del año 2025.

6. AUDITORIA RETRIBUTIVA

Se realiza auditoría de brecha salarial cumpliendo los requisitos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se concluye lo siguiente:

- Se detecta brecha salarial superior al 25% en los grupos de Dirección, Jefatura de Departamento, Jefatura de Servicio, Técnico Responsable, Personal Encargado I, Personal Encargado II y Profesional A, B y C y Profesional Auxiliar. No obstante se justifica de una manera objetiva y razonable tal y como exige el RDL.



- Se descartan posibles deficiencias o desigualdades en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa acorde con el Diagnóstico del Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato entre Mujeres y Hombres realizado en 2024.
- No procede un plan de actuación ya que no se detectan desigualdades retributivas entre mujeres y hombres, más allá de los analizados y su pertinente justificación.
- En relación a la promoción profesional, se descarta que haya desigualdad en las oportunidades acorde con el diagnóstico del PIOT.

7. PROGRAMACION DE IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS ESTRATÉGICAS Y OPERATIVAS

A continuación se detallan la programación de las medidas que se llevarán a cabo en cada uno de las áreas propuestas, para ello se ha priorizado en función de:

- La importancia de la actuación: priorización de la problemática asociada, efectos de la implantación...
- Coste económico.
- Temporalización

Acción	Objetivo	Indicador de Seguimiento	Responsable	Plazo de ejecución	Presupuesto
SENSIBILIZACIÓN Y FORMACION	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formación en conciliación e igualdad de oportunidades entre colectivo LGTBI, Hombres y Mujeres a toda la plantilla. 	Módulos de formación específica realizada y asistencia.	Dpto. RRHH	Primer año tras publicación del plan	1000€
COMUNICACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Comunicar e informar a toda la plantilla sobre el Plan de Igualdad. ➤ Actualizar la normativa interna, evitando la variante de sexos. ➤ Fomentar la imagen igualitaria y las campañas de sensibilización dirigidas a hombres para que hagan uso de las medidas de conciliación y a las parejas de hecho para que acrediten su situación formalmente. 	<p>Difundir por canales internos.</p> <p>Indicador de normativas revisadas.</p> <p>Campaña de información y divulgación.</p>	Dpto. RRHH	Primer año tras la publicación del Plan	0€

<p>SELECCIÓN Y PROMOCIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realización de las acciones formativas específicas en materia de igualdad y de conciliación y formación a las mujeres específica para que les permita acceder a puestos masculinizados. 	<p>Redacción de declaración de principios en el proceso de selección.</p> <p>Elaboración de un borrador de preguntas tipo.</p> <p>Registro de anuncios publicados</p> <p>Redacción de un Protocolo de las entrevistas.</p> <p>Indicadores sesgados por sexo del proceso de selección.</p> <p>Indicadores sesgados por sexo del número de vacantes o puestos de nueva creación.</p>	<p>Dpto. RRHH</p>	<p>Primer año tras la publicación del plan</p>	<p>1000€</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Digitalizar el proceso de evaluación de desempeño 	<p>Indicador de número de mujeres formadas.</p> <p>Indicadores sesgados por sexo y nivel profesional de los procesos de promoción.</p> <p>Realización del documento.</p> <p>Digitalizar a través de la herramienta BKG el proceso de evaluación de desempeño.</p>			3000€
RETRIBUCION	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Registro Retributivo (Contenidos RD 902/2020) 	<p>Informe retributivo</p> <p>Registro</p>	Dpto. RRHH	Anual	500€

<p>SALUD LABORAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Aprobación, divulgación y formación de los protocolos de prevención y actuación ante conflictos interpersonales y violencia laboral. 	<p>Realizar la formación/divulgación</p>	<p>Dpto. RRHH</p>	<p>Primer semestre tras publicación del plan</p>	<p>0€</p>
<p>CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Actualización del documento de medidas Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 	<p>Indicadores sesgados por sexo de las solicitudes atendidas y denegadas.</p> <p>Crear registro de las medidas de conciliación</p> <p>Información y divulgación.</p> <p>Número solicitudes atendidas desagregadas por sexo.</p>	<p>Dpto. RRHH</p>	<p>Primer año tras publicación del plan</p>	<p>0€</p>



8. SEGUIMIENTO, EVALUACION Y REVISIÓN PERIÓDICA.

El seguimiento durante todo el desarrollo del plan permite comprobar la consecución de los objetivos propuesto e introducir las correcciones necesaria durante el desarrollo de las acciones. Es por tanto, fundamental haber establecido un buen sistema de indicadores durante la programación para llevar a cabo el seguimiento y una evaluación efectiva.

Se establece realizar un seguimiento **mínimo trimestral** a través de la Comisión de Seguimiento del Plan de Conciliación e Igualdad de TIRME.

Se evaluará el proceso en función de:

- El grado de sistematización de los procedimientos.
- El grado de información y difusión entre la plantilla.
- El grado de adecuación de los recursos.
- El mecanismo de seguimiento periódico.
- Resultados del cuestionarios.
- La casuística establecida en el artículo 9 del RD 901/2020.
- Otros.



9. COMPOSICION Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN REVISIÓN PERIÓDICA

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, estará formada por:

- Representación social: (pendiente elecciones sindicales)
Juanjo del Teso
Agustín Sánchez
Lourdes Lillo
- Representación de empresa:
Susana Deyá
Marga Soler
Andrés Aguilar

Sus funciones son las que se detallan a continuación:

- Velar por el cumplimiento de la organización del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, junto con la implantación de mecanismos o propuestas para la sensibilización de los/as trabajadores/as de la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participar en el desarrollo de las diferentes fases para desarrollar el Plan de Igualdad.



- Informar a la plantilla sobre los distintos pasos dados para dar cumplimiento a las medidas del Plan de Igualdad.
- Poner en marcha el Plan de Igualdad
- Impulsar la difusión, conocimiento e implantación del Plan de Igualdad dentro de la empresa, así como recoger y evaluar sugerencias sobre el mismo.
- Recopilar y conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados y que aparecen señalados en el Plan de Igualdad como instrumentos de recogida de información.

- Conocer el número de casos que por acoso o por acoso sexual se hayan producido.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Constatar la relación o no de las acciones previstas.
- Constatar el grado de participación de la plantilla en la aplicación del Plan.
- Constatar el cumplimiento del calendario de actuaciones previsto.
- Identificar y buscar soluciones a los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan de Igualdad
- Reaccionar con nuevas acciones ante contingencias no previstas durante la aplicación del Plan.

El procedimiento de modificación que incluye el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, será resuelto en el seno de dicho Comité en tanto no surja normativa legal o convencional que obligue a su adecuación.



Para el caso de no lograr el acuerdo entre las partes, se procederá a realizar votación sobre la propuesta objeto de discusión y se optará por la opción defendida por mayoría simple de las personas integrantes de la Comisión.