



# **Plan de Igualdad Lacados La Polvorista 2023 - 2027**

# INTRODUCCIÓN

En Lacados La Polvorista 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 30112982112023.

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



LA POLVORISTA  
LAGADOS

# NUESTRO COMPROMISO

La dirección de LACADOS LA POLVORISTA 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

LA POLVORISTA  
LAGADOS

# 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.



ACCESO A LA  
EMPRESA



CONTRATACIÓN



PROMOCIÓN



FORMACIÓN



RETRIBUCIÓN



CONCILIACIÓN



SALUD LABORAL



VIOLENCIA DE  
GÉNERO



COMUNICACIÓN  
SENSIBILIZACIÓN



PARTICIPACIÓN

# OBJETIVOS Y MEDIDAS



LA POLVORISTA  
LAGADOS

# 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

<b>OBJETIVO</b>	Evitar cualquier posible discriminación por razón de sexo que pueda tener lugar en el de reclutamiento y selección, sensibilizando y orientando.
<b>MEDIDA</b>	Hacer un registro de las candidaturas masculinas y femeninas donde se especifique el motivo de la contratación o no.
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	Modelo de registro, numero de registros realizados.
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Recursos Humanos.
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	Modelo de registro, número de registros realizados.
<b>CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN</b>	2023-2027 Se comenzará a aplicar esta medida en septiembre con todas las candidaturas que empiecen a llegar. Desde la aprobación del plan hasta septiembre se empezarán a crear los registros. El seguimiento será mensual.

# MEDIDAS 2023 - 2027

<b>OBJETIVO</b>	Ajustar la descripción de puestos de la empresa a la legislación vigente y desde la perspectiva de género.
<b>MEDIDA</b>	Revisar desde la perspectiva de género el lenguaje del contenido de las fichas de descripción de puestos.
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	Personas trabajadoras de la empresa.
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Recursos Humanos.
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	Puestos analizados desde la perspectiva de género.
<b>CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN</b>	2023-2027 Entre los meses de septiembre a noviembre la Comisión de seguimiento realizarán reuniones periódicas para la revisión de las fichas. Una vez revisadas durante la vigencia del plan, todos los meses de enero se hará una revisión y actualización si fuera necesario.

# MEDIDAS 2023 - 2027

<b>OBJETIVO</b>	Asegurar la incorporación de la perspectiva de género en todos aquellos aspectos vinculados a las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de la entidad.
<b>MEDIDA</b>	Planificar las reuniones dentro del horario laboral, procurando que no coincidan con las primeras y últimas horas de la jornada.
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	Personas trabajadoras de la empresa.
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Recursos Humanos.
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>	Nº total de reuniones llevadas a cabo y, de estas, concretar cuántas han sido dentro del horario laboral en horas distintas a las de entrada y salida; detalle de la duración, registro de asistencia por sexo y orden del día.
<b>CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN</b>	2023-2027 A partir de septiembre de 2023. Revisiones mensuales.