



Plan de Igualdad Ecoventi Sistemas S.L.

2023 - 2027

INTRODUCCIÓN

En Ecoventi Sistemas S.L. contamos con Plan de igualdad desde 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 30113182112023.

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 ECOVENTI SISTEMAS 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.



ACCESO A LA
EMPRESA



CONTRATACIÓN



PROMOCIÓN



FORMACIÓN



RETRIBUCIÓN



CONCILIACIÓN



SALUD LABORAL



VIOLENCIA DE
GÉNERO



COMUNICACIÓN
SENSIBILIZACIÓN



PARTICIPACIÓN

The logo consists of the letters 'E' and 'S' inside a white circle. The 'E' is grey and the 'S' is orange. The background is light blue with three light blue triangles pointing downwards.

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 | Preferencia del sexo infrarrepresentado en igualdad de condiciones de idoneidad. |
| METODOLOGÍA | <p>Tener reconocidas aquellas categorías profesionales con infrarrepresentación de un género.</p> <p>Revisar anualmente las contrataciones, el porcentaje de mujeres y hombres en la cadena de liderazgo y el número de trabajadores y trabajadoras de Ecoventi Sistemas.</p> <p>En situación de más de un candidatos/as aptos para un puesto laboral elección del género más infrarrepresentado.</p> |
| PERSONAS DESTINATARIAS | <p>De forma interna, esta acción va dirigida a los mandos intermedios como responsables directos de los procesos de selección.</p> <p>De forma externa, va dirigida a las personas que presenten su candidatura a una vacante en Ecoventi Sistemas.</p> |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN | Se empezará a implantar tras firma del Plan. |
| 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 | <ul style="list-style-type: none">• Número total de procesos de selección.• Número de procesos de selección en los que se aplica la cláusula de preferencia. |

MEDIDAS 2023 - 2027

| | |
|-----------------------------------|--|
| OBJETIVO | Prioridad en la promoción del sexo subrepresentado. |
| MEDIDA | Establecer el principio general en los procesos de selección para la promoción de que, en condiciones equivalentes de idoneidad, accederá al puesto la persona del sexo menos representado en el área o puesto de trabajo. |
| METODOLOGÍA | Establecer y consensuar un sistema de promoción en Ecoventi Sistemas. |
| PERSONAS DESTINATARIAS | Toda la plantilla de Ecoventi Sistemas. |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN | Tras la aprobación del Plan de Igualdad, anualmente. |
| RESPONSABLE | Responsable de Administración y RRHH. |
| RECURSOS ASOCIADOS | <ul style="list-style-type: none">• Recursos humanos.• RLT. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | <ul style="list-style-type: none">• Inclusión de la medida en la política interna de la entidad (si/no)• N° de mujeres y hombres promocionados a través de esta medida• Aumento % sexo subrepresentado en puestos de responsabilidad |

MEDIDAS 2023 - 2027

| | |
|-----------------------------------|---|
| OBJETIVO | Mantener la inexistencia de brecha salarial. |
| MEDIDA | Realizar un listado anual en el que se registren los valores medios de los salarios, los complementos salariales y percepciones extra salariales (si las hubiera), de toda la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Este registro se actualizará anualmente y debe ser accesible a toda la plantilla, a través de la RLT. |
| METODOLOGÍA | Registrar los salarios, complementos y percepciones mensuales y anualmente. |
| PERSONAS DESTINATARIAS | Toda la plantilla de Ecoventi Sistemas. |
| CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN | Tras la aprobación del Plan de Igualdad, anualmente. |
| RESPONSABLE | Responsable de Administración y RRHH. |
| RECURSOS ASOCIADOS | <ul style="list-style-type: none">• Recursos humanos y la RLT• Material de oficina. |
| INDICADORES DE SEGUIMIENTO | <ul style="list-style-type: none">• % Brecha.• Brecha supera el 25% (si/no).• Registro actualizado regularmente (si/no).• Registro realizado (si/no). |