

PLAN DE IGUALDAD LAL 2023-2026



1. Contenido

I.	PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.....	2
II.	COMISIÓN DE IGUALDAD	4
III.	AMBITO APLICACIÓN.....	5
IV.	VIGENCIA.....	6
V.	PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD	6
	A. <i>PERFIL DE LA PLANTILLA</i>	6
	B. <i>CONDICIONES DE TRABAJO</i>	7
	C. <i>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</i>	7
	D. <i>PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</i>	7
	E. <i>PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LA PLANTILLA</i>	8
	F. <i>FORMACIÓN</i>	8
	G. <i>RETRIBUCIONES</i>	8
	H. <i>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</i>	8
	I. <i>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</i>	9
	J. <i>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO</i>	9
	K. <i>AUDITORIA RETRIBUTIVA</i>	10
VI.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	11
	<i>OBJETIVO GENERAL</i>	11
	<i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	11
VII.	EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS.....	12
VIII.	CRONOGRAMA.....	20
IX.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	29



I. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

La Antigua Lavandera es una empresa española que forma parte del Grupo Bluesun, dedicada a la elaboración de productos para el Cuidado del Hogar. Con alrededor de 80 empleados/as. Situada cerca del municipio de Alcalá de Guadaíra, este centro de producción de 47.000 m² de superficie y 14.000 m² de instalaciones industriales, se especializa en la producción de productos con base lejía, agua destilada y amoníacos. Con una capacidad técnica de 120.000 Toneladas/año, posee 12 líneas de soplado y 4 de envasado, abasteciendo principalmente al territorio de la zona sur de Iberia y África.

VISIÓN

- Ser el partner de referencia de la categoría de productos de Cuidado del Hogar.
- Ser competitivos y dinámicos en el mercado de marcas.
- Ser un productor de máxima fiabilidad para las marcas de grandes compañías.
- Convertirnos en el especialista en desarrollo de marcas del distribuidor.

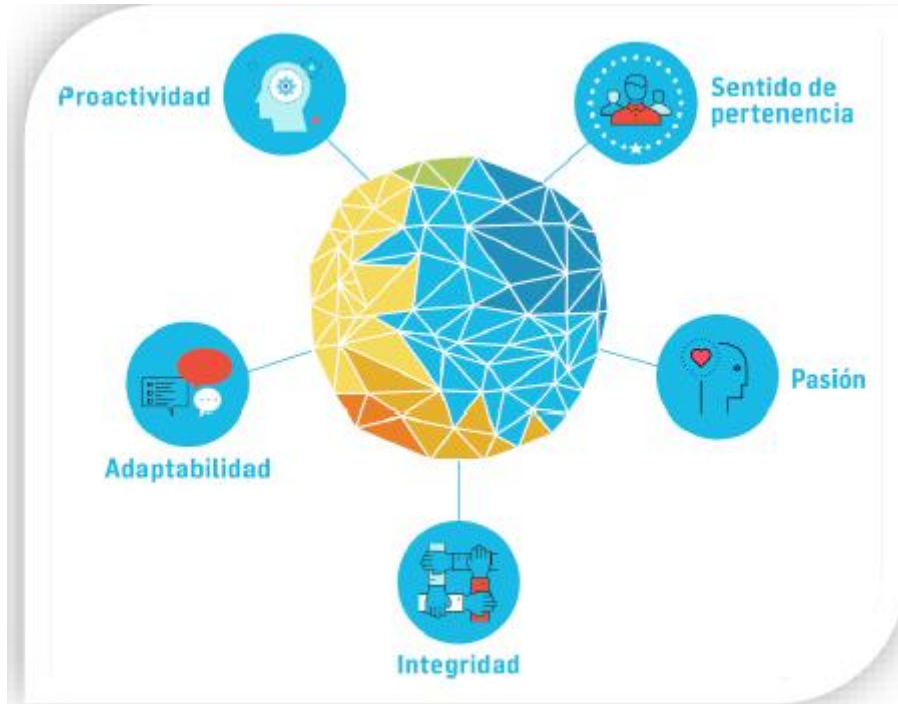
PRINCIPIOS

- Valoramos y promovemos la diversidad.
- Somos respetuosos y honestos con todas las personas.
- Innovamos y buscamos nuevas formas de hacer las cosas.
- Trabajamos para conseguir las mejores relaciones.
- Buscamos la excelencia profesional.

PUNTOS FUERTES DE LA ANTIGUA LAVANDERA

- Gran capacidad productiva
- Ubicación atractiva para dar servicio a toda Europa
- Más de 100.000 m² de instalaciones
- Equipo humano: métodos LEAN, procesos óptimos, máxima eficiencia
- Calidad al máximo nivel: acreditaciones IFS, ISO, AISE Sostenibilidad, SWAN...

VALORES



- **Proactividad:** Llevamos siempre la iniciativa, buscando nuevas soluciones para adelantarnos al futuro y a las necesidades de nuestros clientes Queremos aportar un liderazgo real al sector, por eso mejoramos y evolucionamos constantemente.
- **Pasión:** Ponemos pasión en lo que hacemos y nos implicamos con ilusión para ser una organización rentable y sostenible Todos/as aportamos valor para mejorar cada día, porque nuestro objetivo es ser la mejor opción del mercado.
- **Sentido de pertenencia:** Todas las personas que formamos la compañía la sentimos como una parte de nosotros mismos Trabajamos como un solo equipo para obtener los mejores resultados y somos muy exigentes con la calidad de nuestra labor.
- **Integridad:** Establecemos relaciones de confianza y profesionalidad con nuestro equipo y nuestros clientes La transparencia y la responsabilidad son la base para alcanzar una satisfacción mutua.
- **Adaptabilidad:** Siendo una empresa local con visión global y de futuro, estamos cerca de las personas y comprendemos sus necesidades Somos flexibles, queremos desarrollar al máximo el potencial de nuestros compañeros de trabajo Y la proximidad

con nuestros clientes nos permite adaptarnos a la realidad de cada uno de ellos, por eso podemos aportar siempre soluciones personalizadas y eficaces.

II. COMISIÓN DE IGUALDAD

La **Antigua Lavandera** firmó el 15 de julio de 2021 el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo igualmente el 8 de junio de 2021 una Comisión de Igualdad conformada 4 personas: 2 en representación de la plantilla y 2 en representación de la empresa.

La Comisión de Igualdad tiene como objetivo principal trabajar en todos los campos necesarios para conseguir una verdadera igualdad de trato y oportunidades dentro de LA ANTIGUA LAVANDERA. El cumplimiento de esta función requiere de las siguientes funciones:

- Supervisar el cumplimiento del Plan de igualdad y sus objetivos.
- Colaborar de forma activa en su implantación.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para un desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por los demás empleados/as, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria trimestralmente, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las partes, con un preaviso de 7 días de antelación. De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. De no haberlo, se sometería a votación siendo adoptado el acuerdo por mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

Si finalmente no hay consenso, se trasladará el caso a la Comisión Paritaria.

Se podrá, en caso de desacuerdo, hacer una nota aclaratoria en el acta sobre la posición de la parte discrepante.

La Comisión de Igualdad será la encargada del seguimiento, evaluación i revisión periódica del del plan.

La Comisión de Igualdad está constituida por los siguientes miembros:

Por parte de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras:

- Dña/D. Ricardo Pouzols Laforet (CCOO)
- Dña/D. Jose Román Gavilán (CCOO)

Por parte de la Dirección de la Empresa:

- Dña/D. Sonia Fonteboa Andión
- Dña/D. Sara Fajardo Martínez

III. AMBITO APLICACIÓN

Ámbito Personal

Por este Plan de Igualdad se regirá todo el personal de la planta de producción de la compañía La Antigua Lavandera, S.L.

Ámbito Territorial

Los acuerdos contenidos en el presente Plan de Igualdad serán de aplicación directa a todo el personal de la planta de producción de La Antigua Lavandera, sita en la población de Alcalá de Guadaira.

Ámbito Temporal

La duración de este Plan de Igualdad se extenderá desde su aprobación por el órgano competente hasta el 31 de diciembre de 2026, debiendo establecerse, por parte de la Comisión para la Igualdad, un calendario de actuaciones anuales con su correspondiente seguimiento y evaluación de ejecución de las mismas.

IV. VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad se rige por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto-Ley 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.

V. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD

A. PERFIL DE LA PLANTILLA

- La plantilla está **masculinizada**, lo que representa unos porcentajes del 13,92% de mujeres frente al 86,08%, de hombres
- La **edad promedio** de los hombres es ligeramente más elevada que la de las mujeres. El promedio de las mujeres se sitúa en 40,99 años, mientras que, en los hombres, en 44,83 años.
- La plantilla de la empresa tiene **una antigüedad media de 9 años**. La antigüedad promedio de las mujeres es de 5 años, mientras que la de los hombres es de 10. Cabe resaltar que hay un colectivo de personal que venía subrogado con una antigüedad promedio solo para hombres de 26 años.
- Las mujeres de la empresa presentan **mayor cualificación (estudios universitarios)** que los hombres, dado que el 45,45% de las mujeres de la plantilla tienen estudios superiores y en cambio solo el 8,82% de los hombres los tienen.
- En cuanto a la **composición de la RLT** está totalmente masculinizada. Cuenta con 4 miembros, todos hombres.

B. CONDICIONES DE TRABAJO

- El 96% de la plantilla de LA ANTIGUA LAVANDERA tiene **contratación indefinida y a tiempo completo**, siendo un 97,6% para ellos y un 100% para ellas. Esto implica una **alta estabilidad** de la plantilla.
- Todo el personal realiza **jornada completa** en LA ANTIGUA LAVANDERA a excepción de una única mujer.
- En LA ANTIGUA LAVANDERA, las **bajas y permisos** han sido cogidos por hombres y mujeres, pero en proporción, **los hombres presentan más bajas por IT y mas bajas por accidentes de trabajo**.
- LA ANTIGUA LAVANDRA opera respetando a 100% el marco legal establecido para asegurar que no se pone en riesgo la seguridad, la salud o el medio ambiente. Cuenta con el reconocimiento de ASEPEYO por su destacada labor en materia de riesgos laborales.

C. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Si se comparan hombres y mujeres en cada una de las categorías profesionales, **se puede observar equilibrio** en dos categorías: Técnicos Especialistas y Técnicos y Administrativos.
- Se observa dos categorías mas masculinizadas que son Operadores y Personal Cualificado.
- El area donde más personal se concentra es en el de **Producción** donde se ubica el 81,01% de la plantilla (73,42% de plantilla masculina y 7,59% de plantilla femenina).
- El área mas masculinizada es la de Operaciones ubicándose en esta área el 85,29% de hombres de la plantilla.
- El área mas feminizada es también en Operaciones ya que se ubica el 54,55 % del total de las mujeres.

D. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Existe un **procedimiento de selección y contratación** para las nuevas incorporaciones.
- Cuando se produce una nueva incorporación a la empresa, LA ANTIGUA LAVANDERA les hace entrega del “**Código de Ética y de Conducta**”, que reúne la siguiente información:

- GRUPO BLUE SUN (visión, valores y principios).
- Expectativas sobre empleados y líderes.
- Respeto y prácticas laborales justas
- Asegurar un lugar de trabajo saludable y seguro
- Seguridad, Calidad y Medio Ambiente
- Pautas para trabajar con clientes, proveedores y terceros
- Protección de la información y los activos de Bluesun
- Procedimiento de denuncia de incumplimientos y acoso
- Recursos y denuncia de incumplimientos

E. PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LA PLANTILLA

- **LA ANTIGUA LAVANDERA** cuenta con un **procedimiento de “política de promociones”**.
- Las promociones que se produzcan en la empresa van acompañadas de un **procedimiento de entrenamiento**, que depende del puesto al que se promociona.
- En los últimos 4 años (2018, 2019, 2020 y 2021), **han promocionado 11 personas**, de las cuales 9 han sido hombres y 2 han sido mujeres.

F. FORMACIÓN

- La empresa cuenta con **Plan de Formación**, que está compuesto por cursos técnicos y cursos de competencias, en modalidades presencial y on-line.
- En el último año, han recibido formación **73 personas** empleadas. Por sexos, se han formado 63 hombres (93 % del total de hombres) y 10 mujeres (91% del total de mujeres).

G. RETRIBUCIONES

- LA ANTIGUA LAVANDERA tiene **procedimentada su política salarial** cuyo objetivo es establecer los criterios estándar para la Compañía en materia de política salarial.
- **No existe brecha salarial**, ya que las mujeres cobran un 4,21% más que los hombres.
- Por áreas, la de mayor rango jerárquico, **Responsables y Directores**, la brecha es del 23,04% y **Técnicos/as Especialistas** es el área con menor brecha siendo esta la sección más favorecida salarialmente con la mujeres siendo un -11,24%.

H. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

- Empresa flexible a la hora de conciliar los horarios laborales, personales y familiares. Si bien esto es viable solo para trabajadores/as con turno de trabajo partido, por la

flexibilidad en su horario y jornada intensiva en época estival. Las personas que trabajan a turnos tienen la percepción de que no se facilita suficientemente la conciliación en la empresa en base a la turnicidad.

- En el último año (2021), 3 trabajadores (hombres) han sido padres. Ninguna mujer.

I. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

- LA ANTIGUA LAVANDERA cuenta con un “**Plan de prevención de delitos**” que incluye información de la existencia y forma de funcionamiento de un Canal Ético de comunicaciones. Mediante este canal las personas trabajadoras pueden realizar consultas y denuncias.
- Asimismo, se dispone del “**Código Ético y de Conducta**” que incluye información de prevención del acoso y establece el procedimiento, proceso de investigación, régimen sancionador aplicable, leyes aplicables y recursos.
- También existe un protocolo para la “**Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo**” del cual se ha impartido formación a toda la organización.

J. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

- En líneas generales LA ANTIGUA LAVANDERA utiliza un lenguaje neutro en sus comunicaciones siendo inclusivo en sus comunicaciones y las imágenes utilizadas en su web presentan de manera equilibrada, a hombres y mujeres.

K. AUDITORIA RETRIBUTIVA

- **Situación Retributiva:** Según el diagnóstico y los datos de la auditoría retributiva indicados más abajo, se ha detectado una brecha salarial del 4,21%. Según los indicadores españoles, sitúan como límite de brecha un 25%. Por lo tanto, podemos afirmar que la brecha salarial en la retribución total entre hombres y mujeres desde el punto de vista de género es mínima.

Suma de Salario Base		
Etiquetas de fila	Hombre	Mujer
Operadores	623.078,73	56.446,60
Personal Cualificado	566.879,87	62.842,22
Técnicos Especialistas	95.396,56	44.940,28
Managers	220.321,86	93.261,54
Total general	1.505.677,01	257.490,64

Etiquetas de columna				
Etiquetas de fila	Suma de Compl Salarial Dinerario		Suma de Complemento Salarial Especie	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Operadores	113.950,07	2.210,60	2.542,68	0,00
Personal Cualificado	118.418,04	10.767,80	1.254,96	0,00
Técnicos Especialis	25.281,39	9.733,10	0,00	0,00
Managers	125.612,32	39.819,87	6.725,64	185,40
Total general	383.261,81	62.531,37	10.523,28	185,40

Suma de Percepciones Extr.		
Etiquetas de fila	Hombre	Mujer
Operadores	0,00	0,00
Personal Cualificado	0,00	0,00
Técnicos Especialistas	0,00	0,00
Managers	0,00	0,00
Total general	0,00	0,00

Suma de TOTAL			
Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general
Operadores	739.571,47	58.657,20	798.228,67
Personal Cualificado	686.552,86	73.610,02	760.162,88
Técnicos Especialis	120.677,95	54.673,38	175.351,33
Managers	352.659,82	133.266,81	485.926,63
Total general	1.899.462,10	320.207,41	2.219.669,51

Cuenta de Cód. trab			
Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general
Operadores	31	3	34
Personal Cualificado	26	3	29
Técnicos Especialistas	4	2	6
Managers	7	3	10
Total general	68	11	79

Promedio de TOTAL								
Etiquetas de fila	Hombre	Mujer	Total general	Brecha	% Brecha	Hombre	Mujer	Total general
Operadores	23.857,14	19.552,40	23.477,31	-4.304,74	-18,04%	101,62%		83,28%
Personal Cualificado	26.405,88	24.536,67	26.212,51	-1.869,21	-7,08%	100,74%		93,61%
Técnicos Especialistas	30.169,49	27.336,69	29.225,22	-2.832,80	-9,39%	103,23%		93,54%
Managers	50.379,97	44.422,27	48.592,66	-5.957,70	-11,83%	103,68%		91,42%
Total general	27.933,27	29.109,76	28.097,08	1.176,50	4,21%	99,42%		103,60%

Mediana	Hombre	Mujer	Total	Brecha	% Brecha
Operadores	29.129,10	18.867,80	21.033,09	-10.261,30	-35,23%
Personal Cualificado	23.445,18	22.837,99	23.283,76	-607,18	-2,59%
Técnicos Especialistas	30.640,61	27.336,69	29.948,66	-3.303,92	-10,78%
Managers	45.388,86	46.496,32	45.942,59	1.107,46	2,44%

VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVO GENERAL

Integrar en LA ANTIGUA LAVANDRA la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Eje 1: Proceso de selección y contratación

- Fomentar un equilibrio por sexo en la composición de la plantilla.
- Revertir la segregación horizontal detectada en la empresa.

Eje 2: Clasificación profesional

- Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de clasificación profesional.

Eje 3: Formación

- Mejorar Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa

Eje 4: Promoción profesional y representatividad femenina.

- Revisar procedimientos de promoción de La Antigua Lavandera con perspectiva de género.

Eje 5: Condiciones de trabajo y Retribución

- Revisión de la política retributiva de la empresa y estudio de la situación de satisfacción de las personas trabajadoras.

Eje 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Poner en marcha un Plan de corresponsabilidad que aúne medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal y sensibilización para el uso corresponsable de medidas y permisos.

Eje 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo y Salud laboral

- Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- Sensibilizar a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

Eje 8: Salud laboral

- Fomentar un entorno de un entorno libre de riesgos laborales.

Eje 9: Comunicación y Cultural Organizacional

- Transmitir el compromiso de La Antigua Lavandera con la igualdad entre hombres y mujeres y difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla.
- Mejorar Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa

VII. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

EJE 1		PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
OBJETIVO 1	Fomentar un equilibrio por sexo en la composición de la plantilla.			
MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
1.1 Incluir en el manual de On-Boarding que se entrega a las nuevas incorporaciones copia o referencias al plan de igualdad de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad • HR • Responsable de publicaciones de la empresa 	Humanos Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Plan Igualdad incorporado en manual de on-boarding. • % de nuevas/as trabajadoras que conocen el plan de igualdad, del total de las incorporaciones. 	
OBJETIVO 2	Revertir la segregación horizontal detectada en la empresa.			
MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
1.2 Puesta en marcha de actuaciones para contratar a trabajadoras en los departamentos más masculinizados mediante la aplicación de acción positiva a favor de las mujeres en caso de empate.	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad • HR • Responsables que participan en entrevistas de selección 	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de mujeres y hombres contratados/as en el último año por departamento. • N.º de acciones positivas implantadas en caso de empate. 	

EJE 2	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO	Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de clasificación profesional.		
MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
2.1 Realización de una campaña de sensibilización sobre la eliminación de estereotipos laborales de género, (los trabajos no tienen sexo).	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad • HR • Departamento que lleve comunicación de la empresa 	Humanos Económicos Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de Campañas realizadas. • Informe de satisfacción de la campaña (información recogida en cuestionarios de opinión).

EJE 3	FORMACIÓN		
OBJETIVO	Mejorar Plan de formación anual con formaciones de igualdad a disposición de todas las personas de la empresa.		
MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
3.1 Incluir formaciones sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad • HR • Responsables de departamentos 	Humanos Materiales Económicos	<ul style="list-style-type: none"> • Formaciones en igualdad incorporadas en el Plan de Formación. • N.º de personas formadas y horas impartidas desgregado por sexo.
3.2 Inclusión en el plan de formación de píldoras formativas adaptadas a las necesidades que anualmente se detecten o ámbitos que se quieran trabajar (ejemplo: conciliación corresponsable,	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad • HR • Responsables de departamentos 	Humanos Materiales Económicos	<ul style="list-style-type: none"> • Píldoras de igualdad incorporadas en el Plan de Formación. • N.º de personas formadas y horas impartidas desgregado por sexo.

lenguaje inclusivo, salud laboral, hábitos saludables, etc.).			
---	--	--	--

EJE 4	PROMOCIÓN PROFESIONAL Y REPRESENTACIÓN FEMENINA		
OBJETIVO	Revisar procedimientos de promoción de BlueSun con perspectiva de género.		
MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENT O RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
4.1 Registrar un «Seguimiento Profesional» anual de cada persona trabajadora interesada en promocionar y el cumplimiento de objetivos.	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad • HR • Jefes/as de departamento 	Humanos Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Resultados anuales, nº de promociones/% mujeres del total de las realizadas.

EJE 5	CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIÓN		
OBJETIVO	Revisión de la política retributiva de la empresa y estudio de la situación de satisfacción de las personas trabajadoras.		
MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5.1 Seguimiento salarial de forma anual con un sistema de indicadores que permita comparar las retribuciones medias de trabajadoras y trabajadores, teniendo en cuenta los distintos elementos que componen las retribuciones para evitar brecha salarial.	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad • HR 	Humanos Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de indicadores de seguimiento puesto en marcha. • Resultados de la comparativa de retribuciones medias.

<p>5.2 Creación de un registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos y las percepciones extrasalariales según sexo y categorías profesionales o puestos de igual valor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad • HR 	<p>de Humanos Materiales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Registro salarial creado.
---	--	------------------------------	---

EJE 6	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
OBJETIVO	Poner en marcha un Plan de corresponsabilidad que aúne medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.		
<p>6.1 Elaboración de campañas, charlas y talleres de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad, incidiendo en los hombres de la empresa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad • HR • Jefes/as de departamento • Personas responsables de canales de comunicación de la empresa 	<p>Humanos Económicos Materiales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Campañas o similares puestas en marcha. • Informe de impacto de la campaña (cuestionarios de satisfacción).

EJE 7	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		
OBJETIVO 1	Garantizar un entorno laboral seguro y libre de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.		
MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<p>7.1 Sensibilización sobre el Protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, independiente del</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad • HR • RLT 	<p>Humanos Materiales Económicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de consultas sobre el protocolo recibidas.

Plan de prevención de delitos y código ético de la empresa.			
OBJETIVO 2	Sensibilizar y formar a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo.		
MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
7.2 Realización de campañas de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad • HR • RL • Jefes/as de departamentos • Departamentos implicados en materia de Comunicación 	Humanos Materiales Económicos	<ul style="list-style-type: none"> • Nº y tipo de campañas. • Nº de personal formado
7.3 Formación dirigida a las personas responsables en prevención del acoso, así como a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad • HR • RL • Jefes/as de departamentos 	Humanos Materiales Económicos	<ul style="list-style-type: none"> • Formación realizada. • % de las personas que participan en la formación del total de las responsables y relacionadas con el protocolo. • Informe evaluación de las campañas (encuesta de satisfacción y utilidad).

EJE 8	SALUD LABORAL		
OBJETIVO	Fomentar un entorno libre de riesgos laborales.		
MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
8.1 Revisión de los protocolos de seguridad y prevención de riesgos laborales con perspectiva de género (riesgos	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad • HR 	Humanos Económicos Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolos revisados. • Sesgos detectados.

psicosociales, ergonomía, etc.).	• PRL		• Medidas correctoras respuesta a sesgos.
----------------------------------	-------	--	---

EJE 9		COMUNICACIÓN Y CULTURA ORGANIZACIONAL	
OBJETIVO		Transmitir el compromiso de BlueSun con la igualdad entre hombres y mujeres y difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla.	
MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
9.1 Difusión del compromiso con la igualdad a través de la publicación del Plan de Igualdad de manera externa (empresas proveedoras, web corporativa...) y de manera interna (a través de todos los canales internos y a través de una campaña de sensibilización e información del Plan).	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de igualdad • HR • Departamentos implicados en materia de Comunicación 	Humanos Materiales	<ul style="list-style-type: none"> • Plan publicado. • Nº y canales de comunicación utilizados.
9.2 Difusión a toda la plantilla del Plan de Igualdad, vía correo electrónico y otros canales de comunicación de la empresa hacia trabajadores/as.	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Igualdad • HR • Departamentos implicados en materia de Comunicación • 	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Plan enviado por mail. • Otros canales de comunicación utilizados para difundir internamente el Plan de Igualdad.
9.3 Tener copias del Plan de Igualdad en lugares visibles de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión de Igualdad • HR 	Humanos Materiales Económicos	<ul style="list-style-type: none"> • Copias del plan distribuidas. • Lugares comunes donde se encuentre visible el Plan de igualdad.

VIII. CRONOGRAMA

EJE 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN										
		2023		2024		2025		2026		
Nº	MEDIDA	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	
1.1	Incluir en el manual de On-Boarding que se entrega a las nuevas incorporaciones copia o referencias al plan de igualdad de la empresa.									
1.2	Realización de un seguimiento anual de la evolución de la plantilla desde una perspectiva de género..									

EJE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL										
		2023		2024		2025		2026		
Nº	MEDIDA	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	
2.1	Realización de una campaña de sensibilización sobre la eliminación de estereotipos laborales de género, (los trabajos no tienen sexo).									

EJE 3: FORMACIÓN										
		2023		2024		2025		2026		
Nº	MEDIDA	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	
3.1	Incluir formaciones sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para la plantilla.									
3.2	Inclusión en el plan de formación de píldoras formativas adaptadas a las necesidades que anualmente se detecten o ámbitos que se quieran trabajar (ejemplo: conciliación corresponsable, lenguaje inclusivo, salud laboral, hábitos saludables, etc.).									

EJE 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL Y REPRESENTACIÓN FEMENINA										
		2023		2024		2025		2026		
Nº	MEDIDA	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	
4.1	Registrar un «Seguimiento Profesional» anual de cada persona trabajadora interesada en promocionar y el cumplimiento de objetivos.									

EJE 5: CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUCIÓN										
		2023		2024		2025		2026		
Nº	MEDIDA	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	
5.1	Seguimiento salarial de forma anual con un sistema de indicadores que permita comparar las retribuciones medias de trabajadoras y trabajadores, teniendo en cuenta los distintos elementos que componen las retribuciones para evitar brecha salarial.									
5.2	Creación de un registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos y las percepciones extrasalariales según sexo y categorías profesionales o puestos de igual valor.									

EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL										
		2023		2024		2025		2026		
Nº	MEDIDA	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	
6.1	Elaboración de campañas, charlas y talleres de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad, incidiendo en los hombres de la empresa.									

EJE 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO										
		2023		2024		2025		2026		
Nº	MEDIDA	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	
7.1	Sensibilización sobre el Protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, independiente del Plan de prevención de delitos y código ético de la empresa									
7.2	Realización de campañas de sensibilización en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.									
7.3	Formación dirigida a las personas responsables en prevención del acoso, así como a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.									

EJE 8: SALUD LABORAL										
		2023		2024		2025		2026		
Nº	MEDIDA	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	
8.1	8.1 Revisión de los protocolos de seguridad y prevención de riesgos laborales con perspectiva de género (riesgos psicosociales, ergonomía, etc.).									

EJE 9: COMUNICACIÓN Y CULTURA ORGANIZACIONAL										
		2023		2024		2025		2026		
Nº	MEDIDA	1S	2S	1S	2S	1S	2S	1S	2S	
9.1	Difusión del compromiso con la igualdad a través de la publicación del Plan de Igualdad de manera externa (empresas proveedoras, web corporativa...) y de manera interna (a través de todos los canales internos y a través de una campaña de sensibilización e información del Plan).									
9.2	Difusión a toda la plantilla del Plan de Igualdad, vía correo electrónico y otros canales de comunicación de la empresa hacia trabajadores/as.									
9.3	Tener copias del Plan de Igualdad en lugares visibles de la empresa.									

IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El **seguimiento** durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar el grado de consecución de los objetivos propuestos para cada medida, así como conocer el proceso de desarrollo, con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario, o corregir posibles desviaciones.

La **evaluación** del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados, de cara a facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de La Antigua Lavandera.

Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan constituirse en Comisión, que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

Funciones de la Comisión de Seguimiento

- Reunirse, como mínimo, trimestralmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as socios/as y empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- Asimismo, detentará las funciones previstas en el Reglamento adjunto.

Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación medirán, como mínimo:

- **El conocimiento de las medidas y acciones implantadas:** el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación, tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- **La utilización de las medidas y acciones implantadas:** permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de BLUE SUN y, en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- **La satisfacción de empleados/as con las medidas y acciones implantadas:** permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de los empleados/as.

Seguimiento

La información recogida se plasmará en informes semestrales. Los informes harán referencia a la situación actual de La Antigua Lavandera. y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad, a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de La Antigua Lavandera. en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación

La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Sevilla 7 de febrero de 2023.

Comisión Negociadora Del Plan de Igualdad

FIRMA	FIRMA
Sonia Fonteboa Andión con D.N.I. 53072729-E	Ricardo Pouzols Laforet con D.N.I. 28483196-L
Sara Fajardo Martínez con D.N.I. 77120477-M	José Ramón Gavilán con D.N.I. 34033217-W