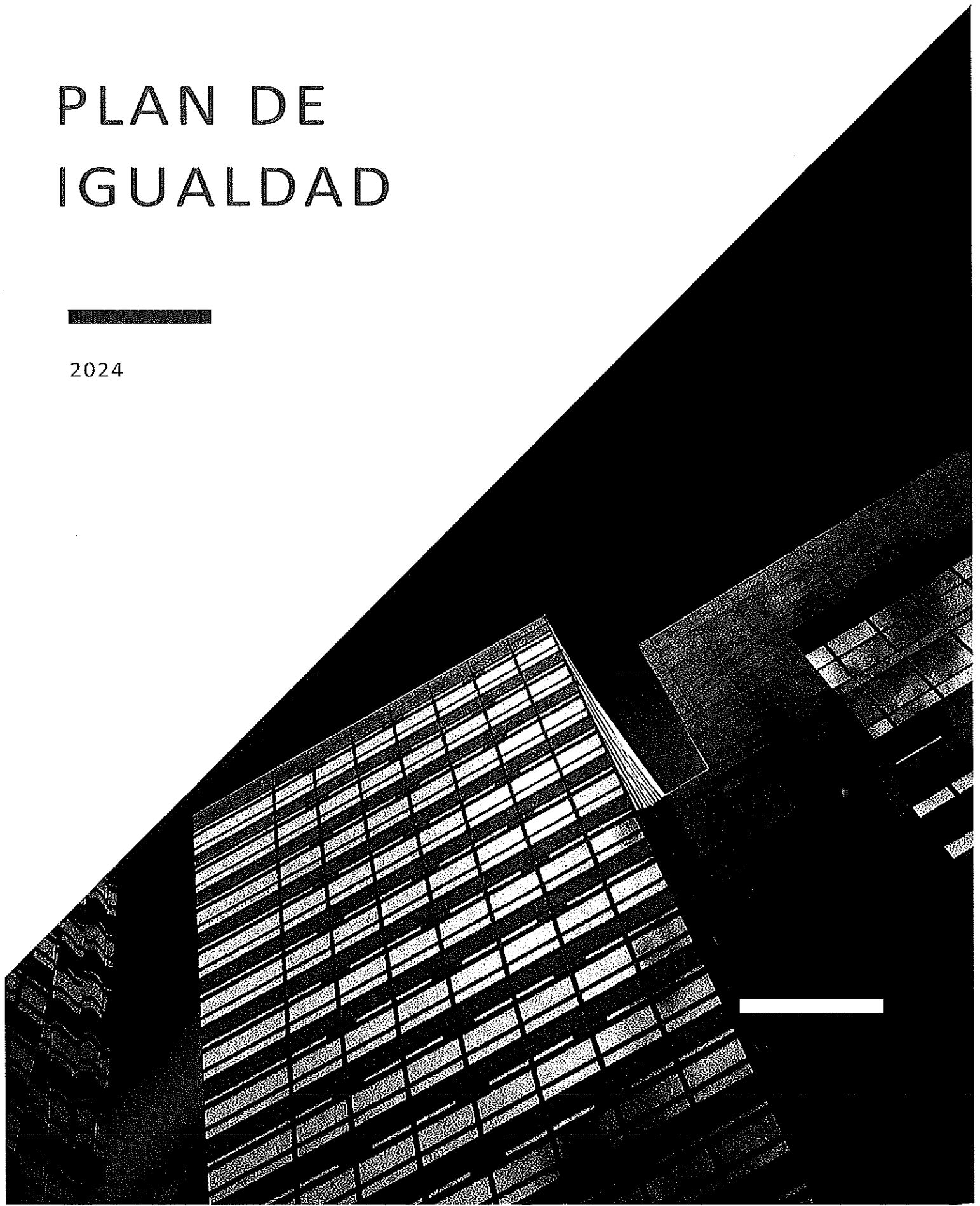


PRESENTADO EN
AGOSTO 2024

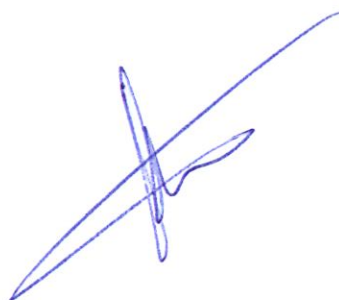
PLAN DE IGUALDAD

2024



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN. CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES
2. FICHA TÉCNICA
3. COMPROMISO CON LA IGUALDAD
4. COMITÉ DE IGUALDAD. COMPOSICIÓN Y FUNCIONES. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN
5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN
6. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL
7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD. MODIFICACIÓN DEL PLAN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS DISCREPANCIAS.
8. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD



1. INTRODUCCIÓN. CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES

La experiencia técnica que nos aportan nuestros 30 años de experiencia en el sector, unidos a nuestra preocupación por ofrecer al mercado nuevas soluciones innovadoras y con los más altos estándares de calidad, son los pilares sobre los que se fundamenta nuestro trabajo, desde el origen del proyecto, hasta su finalización convirtiéndose en la realidad deseada por nuestros clientes.

Nuestras soluciones arquitectónicas responden a los más altos estándares de calidad, innovación y respeto al medioambiente, adaptándose en todo momento a los requerimientos de cada proyecto y dejando total libertad para construir espacios arquitectónicos sin límites y abiertos a cualquier reto creativo.

Nuestros clientes son nuestro mejor aval, durante nuestra trayectoria hemos llevado a cabo con éxito multitud de proyectos que van desde la aportación de soluciones en fachadas, cubiertas y cerramientos arquitectónicos para emplazamientos industriales, comerciales y habitacionales. La seriedad y el cumplimiento estricto de las especificaciones arquitectónicas planteadas, materiales, garantías y plazos de entrega, nos han convertido en un referente en el sector.

2. FICHA TÉCNICA

RAZÓN SOCIAL:	MONTAJES LESACA, S.L.
FORMA JURÍDICA:	SOCIEDAD LIMITADA
ACTIVIDAD:	Diseño, montaje y desmontaje de cubiertas y fachadas de naves industriales. Diseño y montaje de aireación estática
DOMICILIO SOCIAL:	Pol. Industrial Vilar do Colo Rúa Rizón, Parcela D-1-A 15500 Fene
PROVINCIA:	A CORUÑA
TELÉFONO:	981 492 930
CORREO ELECTRÓNICO:	administracion@grupolesaca.es
PÁGINA WEB:	www.grupolesaca.com
RECOGIDA DIAGNÓSTICO:	Mayo - Julio 2024
FECHA DE FINALIZACIÓN DEL INFORME:	Agosto-2024
PERSONA DE CONTACTO:	Ana Souto Páez



3. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

La Dirección de MONTAJES LESACA acuerda el compromiso de establecer el 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 el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece *la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Derivado de este compromiso, se acuerda:

- a) Desarrollar un Plan de Igualdad en el que se contemplen las fases siguientes:
 - Detectar, mediante el diagnóstico correspondiente, las barreras y discriminaciones que pudieran existir en la Empresa en materia de igualdad.
 - Establecer acciones de mejora para subsanar las deficiencias detectadas, implementarlas progresivamente, según prioridades que se identifiquen en el diagnóstico y evaluar periódicamente sus resultados.
- b) La constitución de una Comisión de Igualdad, de carácter paritario, que se encargará de la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad.



4. COMISIÓN DE IGUALDAD. COMPOSICIÓN, FUNCIONES Y ATRIBUCIONES. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN



MONTAJES LESACA

Con fecha 29 de mayo de 2024, se constituye una Comisión de igualdad, de carácter paritario, formada por las siguientes personas:

Parte empresarial:
Alberto Souto Páez. DNI 47360186N

Representantes de los trabajadores:
Manuel Rodríguez Bouza. DNI 32672347L

Son competencia de la Comisión las siguientes funciones:

1. Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
2. Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
3. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
4. Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
5. Participar activamente en la elaboración del diagnóstico, identificando las medidas prioritarias su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones. Aprobar el diagnóstico una vez finalizado.
6. Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación. Definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
7. Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
8. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa y promover su implantación.
9. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
10. Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
11. Comprobar que los medios utilizados son los que están previstos en el diseño de la acción.
12. Comprobar si las acciones se realizan de acuerdo al calendario previsto.
13. Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer soluciones a los mismos.
14. Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan de Igualdad.
15. Adoptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan de Igualdad.
16. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

La Comisión realiza las reuniones necesarias para el desarrollo e implantación del informe de diagnóstico de la empresa, así como para el desarrollo e implantación del Plan de Igualdad. Se celebrarán reuniones anuales para revisión de la implantación del Plan de Igualdad.

Se levanta acta de lo tratado en cada reunión donde quedan recogidas los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta se aprueba en cada reunión, asimismo en cada reunión se informa de las aprobaciones anteriores. Las reuniones de la Comisión podrán ser convocadas por cualquiera de las partes.

5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad del personal de la plantilla de MONTAJES LESACA sin distinción por características laborales (tipo de contratación, antigüedad, fecha de incorporación, centro de trabajo, etc.) o personales (raza, color, etnia, sexo, orientación sexual, edad, identidad de género o expresión de género, etc.) ni ninguna otra característica protegida por las leyes vigentes, además de a todo aquel que en vigencia de este Plan, pase a formar parte de la misma. MONTAJES LESACA cuenta con únicamente un centro de trabajo y es el que está incluido en este plan. Esta comisión también es la encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad, que se realizará de manera anual.

El plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad será de 4 años desde la firma de acuerdo del Plan de Igualdad firmado el 9 de agosto 2024.

6. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la igualdad de oportunidades en la Empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que pueden integrarse en el Plan de Igualdad.

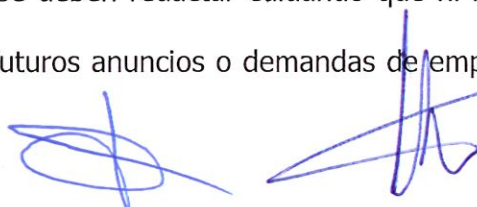
Se trata de analizar desde una perspectiva de género:

- Características de la Empresa
- Características del personal
- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Se realiza el diagnóstico en los meses de mayo y junio de 2024 y como resultado del mismo se establecen los siguientes objetivos:

Objetivos relacionados con el acceso al empleo:

- Revisar los perfiles de puesto para garantizar que están basados en criterios objetivos y no discriminatorios para las mujeres. Se deben redactar cuidando que ni los requisitos definidos ni el lenguaje utilizado sean sexistas.
- Asegurar que en la confección de futuros anuncios o demandas de empleo de puestos vacantes se



sigue utilizando un lenguaje no sexista.

- Velar por el equilibrio de ambos sexos en la plantilla, estableciendo, en su caso, medidas de acción positiva para el sexo menos representado. Para ello, en los procesos de selección, ante el mismo perfil se primará la contratación de la mujer en los puestos de oficio, mientras que en los puestos administrativos primará la contratación de personal masculino.

Objetivos relacionados con el proceso de gestión de la formación:

- Impartir formación sobre Igualdad de oportunidades a todo el personal. Se valorará la opción de realizarla a través de los cursos disponibles a través del Ministerio de Igualdad, al menos para los miembros de la Comisión de Igualdad y para quien realiza el proceso de selección y contratación del personal.

Objetivos relacionados con la conciliación:

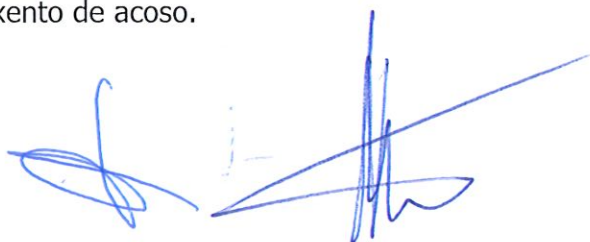
- Aprobar e implantar medidas de flexibilización y conciliación de la vida familiar y laboral que mejoren lo establecido en el Convenio Colectivo de la Construcción
- Definición de una política clara de horarios para los cursos de formación, de manera que se favorezca la conciliación de los asistentes
- Fomento de la utilización de videoconferencias como método alternativo a las reuniones presenciales para reducir los tiempos de presencia, en la medida que los medios disponibles lo permitan.
- Difusión de la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral en relación con la utilización de los permisos parentales, en especial entre el colectivo masculino de la empresa
- Establecer normas específicas para horarios flexibles y teletrabajo, siempre que las circunstancias del puesto lo permitan.
- Establecer por escrito las normas establecidas en la empresa para la intimidad y la desconexión digital.

Objetivos relacionados con la comunicación:

- Mejorar la comunicación interna, mediante la realización de un Manual de Acogida en el que las nuevas incorporaciones dispongan del suficiente conocimiento de la empresa en relación a estructura, sistemas de comunicación, medidas de conciliación, etc.
- Garantizar la difusión interna toda la plantilla del Plan de Igualdad inicial y de sus futuras modificaciones.
- Continuar garantizando la utilización de un lenguaje inclusivo, neutral y no sexista en todas aquellas comunicaciones internas y externas que se realicen como consecuencia de su actividad empresarial.

Objetivos relacionados con la prevención del acoso:

- Volver a difundir entre todo el personal el protocolo de acoso, incidiendo en la responsabilidad personal en garantizar un entorno laboral exento de acoso.



7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD. MODIFICACIÓN DEL PLAN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS DISCREPANCIAS.

Como instrumento que debe ser dinámico y flexible, y que por su carácter transversal, debe integrarse en todas las áreas de la Empresa, el seguimiento y evaluación del plan es una parte fundamental, para garantizar la efectividad del mismo.

Hay que tener en cuenta a además que la Empresa es una entidad viva, cambiante, y sometida a múltiples elementos, externos e internos, por lo que el Plan como parte del sistema de gestión y en de la propia estrategia empresarial o de negocio, debe ser objeto de seguimiento constante y evaluación de los impactos que produce.

La fase de evaluación debe realizarse desde el proceso de implantación de las medidas definidas y a lo largo del desarrollo de la actividad de la Empresa. Es fundamental, puesto que permite conocer el proceso de desarrollo de cada medida, y corregir posibles desviaciones si fuese necesario, e introducir nuevas medidas en su caso.

Para el desarrollo de este proceso se articula un protocolo de actuación y toma de acuerdos de la Comisión de Igualdad, que permita conocer y adaptar la situación real de la Empresa en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

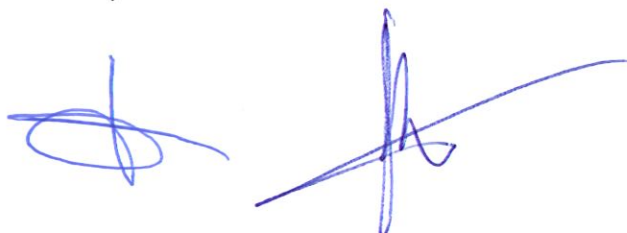
El cuadro de mando de seguimiento y evaluación contempla los siguientes principios:

- **IDENTIFICAR A LOS RESPONSABLES DE CADA ACCIÓN:** Serán en todo caso los integrantes de la Comisión de igualdad con la implicación de la Dirección, así como aquellas otras personas que se estimen convenientes a tenor de las medidas implantadas (consultoría externa, etc.)
- **METODOLOGÍA** Para hacer el seguimiento con rigor y facilitar el seguimiento e identificación de incidencias a lo largo de la implantación de las medidas del Plan de Igualdad en la Empresa, se realizarán reuniones (mínima anual) de seguimiento de la Comisión de Igualdad.

A fin de regular la implantación efectiva y periodicidad, de conformidad con lo previsto en el artículo 9.6 del RD 901/2020, se establecerá un calendario de actuaciones, donde se fijarán las reuniones de seguimiento de la Comisión de Igualdad.

La Comisión de igualdad se encargará de la vigilancia y seguimiento del Plan y será el órgano encargado de realizar las funciones de seguimiento y evaluación precitadas, así como cualesquiera otras que tengan atribuidas.

Las funciones, además de las que específicamente se les atribuya, serán en todo caso las necesarias para la evaluación y diagnóstico, y, en su caso, revisión de las medidas establecidas en el Plan de igualdad, a través de los objetivos.



En el caso de ser necesaria la revisión de las medidas del Plan, bien por su actualización del diagnóstico, bien por falta de adecuación del plan o por concurrir cualquier otra circunstancia a tenor de lo previsto en el artículo 9.2 del RD 901/2020, la Comisión procederá a añadir, adaptar, mejorar, corregir, reorientar, atenuar o incluso dejar de aplicar cualquier medida que contenga el Plan.

Los resultados del seguimiento y evaluación quedarán registrados en la correspondiente acta, así como las modificaciones en los objetivos que se aprueben en función de los resultados obtenidos hasta el momento.

PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS DISCREPANCIAS:

La Comisión de igualdad trabajará para adaptar, suprimir y establecer nuevas medidas, así como interpretar lo dispuesto en el Plan en el supuesto de existir discrepancias en la aplicación del plan. La toma de acuerdos se regirá por el siguiente procedimiento:

En todo caso, cuando sea convocada se requerirá una antelación de al menos 7 días entre la convocatoria y el día de la reunión. La Comisión se reunirá, siempre que esté previsto legal o convencionalmente, y en todo caso a petición de cualquiera de sus miembros. Se entenderá válidamente constituida, siempre que estén presentes o representados la mayoría de sus miembros, (la mitad más uno).

Los acuerdos se tomarán por mayoría, esto es por mayoría de votos presentes o representados, y en caso de empate, se reunirá de nuevo la Comisión a las 24 horas en mismo sitio y hora, para someter nuevamente a votación en la que esta vez sólo se tendrán en cuenta los votos presentes.

En el supuesto de que no se llegue a la toma de ningún acuerdo, por estar las posiciones empatadas, quedará la toma de decisión en suspenso, pudiendo acordar los miembros de la comisión (por unanimidad) que se traslade la propuesta o medida, o incluso cuestión interpretativa que no ha sido acordada, a un experto independiente externo a la Empresa para que emita informe en el plazo de 10 días, plazo que podrá ser prorrogado, y que se esté a lo que resulte del dictamen o informe entregado.

Two handwritten signatures in blue ink. The first signature is on the left, consisting of a vertical line that loops around itself and ends with a horizontal stroke. The second signature is on the right, featuring a vertical line with several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

8. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Se definen en este punto los objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad, así como una descripción de las medidas concretas con el plazo de ejecución (fecha prevista) y priorización de las mismas. También se encuentra descritos los indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida, así como los medios y recursos (tanto materiales como humanos) necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos. En el propio objetivo se establecen las fechas concretas para realizar el seguimiento, a mayores se establece un calendario de actuaciones.

A continuación, se encuentran los objetivos desarrollados (las medidas en negritas se consideran prioritarias).



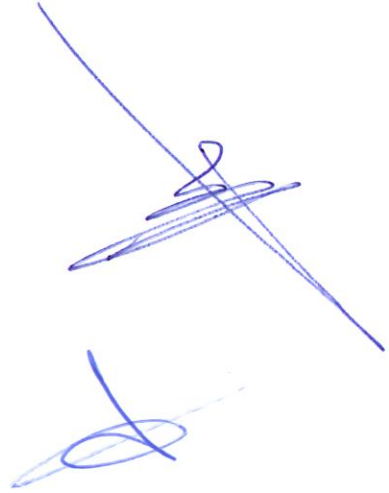
ÁREA:		OBJETIVO: POTENCIAR EL ACCESO AL EMPLEO DE MANERA IGUALITARIA				Nº OBJETIVO: 1
ACCESOS AL EMPLEO		INDICADOR	RPBLE.	FECHA PREVISTA	FECHA REAL	FRECUENCIA SEGUIMIENTO
Revisar los perfiles de puesto para garantizar que están basados en criterios objetivos y no discriminatorios para las mujeres. Se deben redactar cuidando que ni los requisitos definidos ni el lenguaje utilizado sean sexistas.		- Nº de perfiles revisados	RR HH	2º semestre año 2024		Anual
Asegurar que en la confección de futuros anuncios o demandas de empleo de puestos vacantes se sigue utilizando un lenguaje no sexista.		- Nº de anuncios o demandas de empleo revisadas	RR HH	Toda la vigencia del plan		Anual
Velar por el equilibrio de ambos sexos en la plantilla, estableciendo, en su caso, medidas de acción positiva para el sexo menos representado. Para ello, en los procesos de selección, ante el mismo perfil se primará la contratación de la mujer, en especial en los puestos de oficios.		- Nº de mujeres y hombres contratados por puestos feminizados / masculinizados - Número de candidaturas y % de hombres y mujeres en la empresa	RR HH	Toda la vigencia del plan		Anual

Se necesitan medios materiales y económicos para llevar a cabo el objetivo (principalmente horas de trabajo de los Responsables mencionados en el objetivo).

MONTAJES LESACA
PLAN DE IGUALDAD

CALENDARIO DE ACTUACIONES

ACCIONES	2024	2025	2026	2027	2028
Revisar los perfiles de puesto para garantizar que están basados en criterios objetivos y no discriminatorios para las mujeres. Se deben redactar cuidando que ni los requisitos definidos ni el lenguaje utilizado sean sexistas.	X				
Asegurar que en la confección de futuros anuncios o demandas de empleo de puestos vacantes se sigue utilizando un lenguaje no sexista.	X	X	X	X	X
Velar por el equilibrio de ambos sexos en la plantilla, estableciendo, en su caso, medidas de acción positiva para el sexo menos representado. Para ello, en los procesos de selección, ante el mismo perfil se primará la contratación de la mujer, en especial en los puestos de oficios.	X	X	X	X	X



MONTAJES LESACA
PLAN DE IGUALDAD

ÁREA:		OBJETIVO: POTENCIAR EL PROCESO DE FORMACIÓN EN LA EMPRESA Y PROPORCIONAR FORMACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y PERSPECTIVA DE GÉNERO			Nº OBJETIVO: 2	
FORMACIÓN EN IGUALDAD	ACCIONES	INDICADOR	RPBLE.	FECHA PREVISTA	FECHA REAL	FRECUENCIA SEGUIMIENTO
Definir procedimiento para el diseño, aprobación e implantación de forma sistemática de Planes de formación en la Empresa. Anualmente se estudiarán las necesidades formativas de la plantilla en relación a la mejora del desempeño de su puesto de trabajo, programando acciones formativas en función de las mismas. Se tendrá en cuenta el acceso prioritario a las trabajadoras para la formación en igualdad	- Realización Plan de formación año 2024 - Nº de cursos realizados	RR HH	2º semestre año 2024			Semestral
Realizar cursos disponibles en las especialidades formativas del SEPE, a través de la escuela virtual de igualdad	- Nº de cursos realizados en materia de Igualdad - Nº trabajadores/as formadas	RR HH	2024-2028			Semestral
Realizar formación para la contratación en igualdad para aquellos puestos que participen en el proceso de selección y contratación del personal	- Nº de cursos realizados en materia de contratación en igualdad - Nº trabajadores/as formadas	RR HH	2025			Semestral
Realizar formación para los miembros de la comisión de Igualdad	- Comisión de Igualdad con la formación realizada	RR HH	2025			Anual

MONTAJES LESACA
 PLAN DE IGUALDAD

Se necesitan medios materiales y económicos para llevar a cabo el objetivo (principalmente horas de trabajo de los Responsables mencionados en el objetivo y horas de los trabajadores/as que realicen los cursos).

CALENDARIO DE ACTUACIONES:

ACCIONES	2024	2025	2026	2027	2028
Definir procedimiento para el diseño, aprobación e implantación de forma sistemática de Planes de formación en la Empresa. Anualmente se estudiarán las necesidades formativas de la plantilla en relación a la mejora del desempeño de su puesto de trabajo, programando acciones formativas en función de las mismas. Se tendrá en cuenta el acceso prioritario a las trabajadoras para la formación en igualdad	X				
Realizar cursos disponibles en las especialidades formativas del SEPE, a través de la escuela virtual de igualdad	X	X	X	X	X
Realizar formación para la contratación en igualdad para aquellos puestos que participen en el proceso de selección y contratación del personal		X			
Realizar formación para los miembros de la comisión de Igualdad		X			

ÁREA:		OBJETIVO: MEJORAR LA CONCILIACIÓN				Nº OBJETIVO: 3
CONCILIACIÓN	ACCIONES	INDICADOR	RPBLE.	FECHA PREVISTA	FECHA REAL	FRECUENCIA SEGUIMIENTO
	Aprobar e implantar medidas de flexibilización y conciliación de la vida familiar y laboral que mejoren lo establecido en el Convenio Colectivo de la Construcción	- Nº medidas implantadas	Dirección	2025-2026		Anual
	Definición de una política clara de horarios para los cursos de formación, de manera que se favorezca la conciliación de los asistentes a los cursos	- Política de horarios definida	Dirección	2025-2026		Anual
	Fomento de la utilización de videoconferencias como método alternativo a las reuniones presenciales para reducir los tiempos de presencia, en la medida que los medios disponibles lo permitan.	- Nº de reuniones realizadas por video conferencias / año	RR HH	2025-2028		Semestral
	Difusión de la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral en relación con la utilización de los permisos parentales, en especial entre el colectivo masculino de la empresa	- Nº comunicaciones realizadas a la plantilla	RRHH	2º semestre 2024		Anual
	Establecer normas específicas para horarios flexibles y teletrabajo, siempre que las circunstancias del puesto lo permitan.	- Normas establecidas	Dirección	2025-2026		Anual
	Establecer por escrito las normas establecidas en la empresa para la intimidad y la desconexión digital.	- Normas definidas	Dirección	2025		

MONTAJES LESACA
 PLAN DE IGUALDAD

Se necesitan medios materiales y económicos para llevar a cabo el objetivo (principalmente horas de trabajo de los Responsables mencionados en el objetivo).

CALENDARIO DE ACTUACIONES:

ACCIONES	2024	2025	2026	2027	2028
Aprobar e implantar medidas de flexibilización y conciliación de la vida familiar y laboral que mejoren lo establecido en el Convenio Colectivo de la Construcción		X	X		
Definición de una política clara de horarios para los cursos de formación, de manera que se favorezca la conciliación de los asistentes		X	X		
Fomento de la utilización de videoconferencias como método alternativo a las reuniones presenciales para reducir los tiempos de presencia, en la medida que los medios disponibles lo permitan.		X	X	X	X
Difusión de la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral en relación con la utilización de los permisos parentales, en especial entre el colectivo masculino de la empresa	X				
Establecer normas específicas para horarios flexibles y teletrabajo, siempre que las circunstancias del puesto lo permitan.		X	X		
Establecer por escrito las normas establecidas en la empresa para la intimidad y la desconexión digital.		X			

MONTAJES LESACA
PLAN DE IGUALDAD

ÁREA: COMUNICACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN	OBJETIVO: ASEGURAR QUE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA PROMUEVA UNA IMAGEN IGUALITARIA				Nº OBJETIVO: 4
ACCIONES	INDICADOR	RPBLE.	FECHA PREVISTA	FECHA REAL	FRECUENCIA SEGUIMIENTO
Mejorar la comunicación interna, mediante la realización de un Manual de Acogida, de manera que todo el personal conozca los protocolos, medidas relacionadas con conciliación, reducción de jornada, promoción interna, etc. disponibles en la Empresa.	- Manual de Acogida realizado	RR HH	2º semestre 2024		Semestral
Garantizar la difusión del Plan de Igualdad inicial y de sus futuras modificaciones a todo el personal	- Nº personas informadas/total plantilla	RR HH	2º semestre 2024 (y en continuo con las nuevas incorporaciones)		Semestral
Continuar garantizando la utilización de un lenguaje inclusivo, neutral y no sexista en todas aquellas comunicaciones internas y externas que se realicen como consecuencia de nuestra actividad.	- Nº políticas, procedimientos, publicaciones con uso de lenguaje no sexista	RR HH	Toda la vigencia del Plan		Semestral

Se necesitan medios materiales y económicos para llevar a cabo el objetivo (principalmente horas de trabajo de los responsables).

MONTAJES LESACA
PLAN DE IGUALDAD

CALENDARIO DE ACTUACIONES:

ACCIONES	2024	2025	2026	2027	2028
Mejorar la comunicación interna, mediante la realización de un Manual de Acogida, de manera que todo el personal conozca los protocolos, medidas relacionadas con conciliación, reducción de jornada, promoción interna, etc. disponibles en la Empresa.	X				
Garantizar la difusión del Plan de Igualdad inicial y de sus futuras modificaciones a todo el personal	X	X	X	X	X
Continuar garantizando la utilización de un lenguaje inclusivo, neutral y no sexista en todas aquellas comunicaciones internas y externas que se realicen como consecuencia de nuestra actividad.	X	X	X	X	X

ÁREA:	OBJETIVO: MEJORAR EL CONOCIMIENTO DEL PROTOCOLO DE ACOSO				Nº OBJETIVO: 5
PREVENCIÓN DEL ACOSO	INDICADOR	RPBLE.	FECHA PREVISTA	FECHA REAL	FRECUENCIA SEGUIMIENTO
ACCIONES Volver a difundir entre todo el personal el protocolo de acoso, incidiendo en la responsabilidad personal en garantizar un entorno laboral exento de acoso.	- Nº personas informadas / total plantilla	RR HH	2º semestre 2024 (y en continuo con las nuevas incorporaciones)		Semestral

Se necesitan medios materiales y económicos para llevar a cabo el objetivo (principalmente horas de trabajo de los responsables y de los trabajadores/as que asisten a las charlas).

CALENDARIO DE ACTUACIONES:

ACCIONES	2024	2025	2026	2027	2028
Volver a difundir entre todo el personal el protocolo de acoso, incidiendo en la responsabilidad personal en garantizar un entorno laboral exento de acoso	X	X	X	X	X

