

Jijonenca[®]
tradición del helado artesano



I PLAN DE IGUALDAD

“Un Plan de Igualdad, tal y como lo define el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”

I Plan de Igualdad

Julio 2025

Edición: Grupo Innova – Agente de Igualdad Acreditado

*El presente informe se elabora de forma conjunta con la comisión
Negociadora de INDUSTRIAS JIJONENCAS, S.A. - JIJONENCA*

Fecha de Aprobación: 17 de julio de 2025



ESG
Sostenibilidad



Normas
y sistemas
de gestión



Lean
manufacturing



Legislación
ambiental



Formación



ÍNDICE

1.INTRODUCCIÓN	4
2.CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD	7
3.COMISIÓN NEGOCIADORA	9
4.PROCESO PARA LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD	11
5.ALCANCE	12
6.ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD	14
7.RESÚMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y AUDITORIA RETRIBUTIVA EN MATERIA DE IGUALDAD	15
8.OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	62
9.ÁREAS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES	63
ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	63
ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	65
ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	66
ÁREA DE RETRIBUCIONES	68
ÁREA DE SALUD LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO	69
ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	70
ÁREA DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	72
ÁREA DE INFRAREPRESENTACIÓN FEMENIA Y VIOLENCIA DE GÉNERO	73
ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	74
10.CALENDARIO DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	75
11.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	77
12.PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	79
13.ANEXO 1: GLOSARIO	80
14.ANEXO 2. COMPROMISO DE IGUALDAD	82

1.INTRODUCCIÓN

PRESENTACIÓN

INDUSTRIAS JIJONENCAS, S.A. - JIJONENCA

Industrias Jijonencas, S.A. – JIJONENCA, de ahora en adelante JIJONENCA, es una empresa con una destacada trayectoria en el sector de la alimentación, concretamente en la elaboración de helados y turrone artesanales. Fundada en Jijona (Alicante), cuna del turrón y de una amplia tradición heladera, la empresa nació a mediados del siglo XX como un pequeño negocio familiar, impulsado por el saber hacer de varias generaciones de artesanos que, con esfuerzo y dedicación, fueron consolidando una marca estrechamente vinculada a la calidad, la tradición y la innovación.

A lo largo de los años, La Jijonenca ha sabido mantener su esencia artesanal sin renunciar a la modernización y profesionalización de sus procesos productivos. Este equilibrio entre tradición e innovación le ha permitido crecer y posicionarse como una de las marcas referentes del mercado nacional en productos estacionales como helados, turrone y otros dulces artesanos, con una amplia red de franquicias y puntos de venta en todo el país. Además, la empresa ha sabido adaptarse a las nuevas demandas del consumidor, incorporando nuevas líneas de producto, mejorando su eficiencia energética, y apostando por materias primas de alta calidad, muchas de ellas de origen local.

El crecimiento de la empresa ha ido acompañado de un firme compromiso con el bienestar de su plantilla, la mejora continua del entorno laboral y el respeto por los valores sociales. En este sentido, Industrias Artesanas La Jijonenca se ha marcado como prioridad estratégica el fortalecimiento de su política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Conscientes de la importancia de generar entornos de trabajo inclusivos, respetuosos y libres de discriminación, se impulsa la elaboración e implementación de este Plan de Igualdad como instrumento para garantizar la equidad en todos los niveles de la organización.

Este Plan se enmarca, además, en el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad de género, así como en el compromiso voluntario de la empresa por avanzar hacia una cultura organizacional más justa, que promueva la conciliación de la vida laboral y personal, el acceso equitativo a la formación, la promoción profesional sin sesgos y la eliminación de cualquier tipo de brecha o discriminación por razón de género.

PLAN DE IGUALDAD: MARCO LEGAL

El artículo 14 de la Constitución Española declara el derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

La inclusión del principio de igualdad en un texto legal no ha sido suficiente por sí sola para eliminar las discriminaciones por razón de sexo en la sociedad.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

En el caso de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Los planes de igualdad, tal y cómo se definen en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El I Plan de Igualdad de JIJONENCA se regirá por los siguientes principios que determinarán la forma de actuar de la empresa y de todas las personas que la forman:

Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (art. 3 Ley Orgánica 3/2007):

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo (art. 5 Ley Orgánica 3/2007):

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo,

dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

En el presente documento se anexa un apartado denominado "Glosario" en el que se incluyen definiciones importantes de conceptos que vamos a ver a lo largo del desarrollo del I Plan de Igualdad (*"anexo 1: Glosario"*).

2.CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Un Plan de igualdad es una herramienta de trabajo para avanzar paulatinamente en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En este sentido, el Plan de igualdad fija un conjunto de medidas en materia de igualdad, estableciendo sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de las mismas.

El I Plan de Igualdad de JIJONENCA se caracteriza por una serie de elementos que aseguran su efectividad y relevancia dentro de la organización:

Representativo: El plan está diseñado para abarcar a la totalidad de la plantilla de JIJONENCA, asegurando que todos los empleados, independientemente de su posición o antigüedad, se beneficien de las políticas y medidas de igualdad. Esto garantiza una aplicación equitativa y justa, promoviendo una cultura corporativa inclusiva y diversa.

Participativo: La elaboración y ejecución del Plan de Igualdad involucra a varios agentes clave dentro de la empresa, asegurando una amplia representación y compromiso con sus objetivos:

La Dirección y Equipo de Administración: Juega un papel fundamental al asumir el compromiso con la igualdad de oportunidades. La Dirección y el equipo de administración garantizan la disponibilidad de los medios y recursos necesarios para la implementación y seguimiento del plan, mostrando así su dedicación a la creación de un entorno laboral equitativo.

Comisión Negociadora del Plan de Igualdad: Este grupo es el encargado de llevar a cabo la negociación de las medidas incluidas en el plan. Su labor es crucial para garantizar que las acciones propuestas sean viables y efectivas, y para asegurar la colaboración y el consenso de todas las partes implicadas.

Flexible: El I Plan de Igualdad de JIJONENCA está diseñado para ser adaptable ante situaciones imprevistas. Esta flexibilidad permite realizar cambios en el plan cuando sea necesario, siempre y cuando se respeten los objetivos previstos originalmente. Esta característica asegura que el plan pueda responder a nuevas necesidades y desafíos sin perder de vista sus metas principales

Preventivo: Una de las prioridades del Plan de Igualdad es prevenir cualquier situación de discriminación por razón de sexo que pueda ocurrir dentro de la empresa. Esto implica la implementación de medidas proactivas y de vigilancia continua para asegurar que todos los empleados sean tratados con equidad y respeto, y para identificar y corregir posibles prácticas discriminatorias antes de que se conviertan en problemas significativos.

Estas características aseguran que el Plan de Igualdad de JIJONENCA no solo sea integral y adaptable, sino que también promueva un entorno laboral equitativo y libre de discriminación. Al comprometerse con estos principios, JIJONENCA refuerza su dedicación a la igualdad de oportunidades y a la creación de un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso para todos sus empleados.

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

El compromiso es el punto de partida de un proceso que nos llevará hasta la implantación del I Plan de Igualdad de JIJONENCA, por tanto, materializa la decisión y la implicación que tiene la dirección en la elaboración e implantación del presente plan **(ver anexo 2)**.

JIJONENCA declara su compromiso en 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, género u orientación sexual, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización.

Mediante la implantación del I Plan de Igualdad, se establece la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 2/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la toda la plantilla en esta tarea es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla, y, con ello, de la mejora de la calidad de vida de todas las personas que integran la organización. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, 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.

3.COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, está constituida por ocho miembros y se regula por el "REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD EN INDUSTRIAS JIJONENCAS, S.A. - JIJONENCA:

De una parte, en representación de Industrias Jijonencas, S.A. - JIJONENCA

- Dolores Corral Martinez - Directora Administración.
- Julia Martinez Llinares - Técnico de compras.
- Irene Amerigo Gilabert - Técnico de calidad
- Jose David Puche López - Informática.

Y, de otra parte, en representación de las personas trabajadoras de Industrias Jijonencas, S.A. - JIJONENCA

- Miguel Cantero Gomez - Almacenero - *Representación de las personas trabajadoras de La Roda de Andalucía*
- Carlos Pelaez Arroyo - Director RRHH- *Representación de las personas trabajadoras de la Bisbal del Penedés*
- Maria Teresa Pesquera Nieto - Directora de Logística *Representación Legal de las personas trabajadoras del centro de Jijona*
- Jose Antonio Rodriguez Rodriguez - Responsable de Turrón *Representación Legal de las personas trabajadoras del centro de Jijona*

Para la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de INDUSTRIAS JIJONENCAS, S.A. - JIJONENCA, se han considerado las siguientes pautas y principios:

1. Composición de la Comisión Negociadora:

La comisión negociadora se ha constituido con una representación equilibrada, formada por representantes de la organización, por un lado, y por representantes del personal laboral por otro.

2. Equilibrio de Género:

Se ha fomentado una composición equilibrada entre mujeres y hombres dentro de la comisión, asegurando así una representación justa y equitativa de ambos géneros en el proceso de negociación.

3. Apoyo y Asesoramiento:

Se ha contado con el apoyo y asesoramiento de nuestros propios expertos especializados en la implantación de planes de igualdad y en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La función principal de la Comisión Negociadora será facilitar y garantizar la elaboración e implementación del I Plan de Igualdad. Este proceso ha basado en un diagnóstico previo de la situación actual de la empresa, a partir del cual se han establecido nuevas medidas específicas orientadas a alcanzar la igualdad real en todos los ámbitos necesarios. El objetivo es identificar y corregir cualquier disparidad existente, promoviendo un entorno laboral equitativo y justo para todos los empleados de JIJONENCA.

Con este enfoque, la Comisión Negociadora no solo asegura una representación adecuada y equilibrada de todas las partes interesadas, sino que también se apoya en la experiencia y el conocimiento especializado para desarrollar un Plan de Igualdad eficaz y sostenible. Este plan está diseñado para abordar las necesidades y desafíos específicos de la empresa, garantizando que las medidas implementadas sean tanto efectivas como alineadas con los objetivos de igualdad de oportunidades y no discriminación.

En general, las funciones principales de la Comisión Negociadora del plan de igualdad serán:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, 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.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de 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
- Velar para que se cumplan los objetivos, se lleven a cabo las medidas acordadas en el plan, con los plazos y recursos necesarios, las personas responsables, así como los indicadores.
- Asumir las funciones de comisión de seguimiento del plan, en toda su extensión y vigencia.

4.PROCESO PARA LA ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD

Hemos llevado a cabo la elaboración de nuestro I Plan de Igualdad a través de las fases que se muestran en el siguiente proceso. Las fases se han ido completando de una forma ordenada, y concediendo a cada una de ellas el tiempo y recursos necesarios para su correcta consecución:



5.ALCANCE

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad se aplicará exclusivamente a toda la plantilla de JIJONENCA en los centros de trabajo ubicados dentro del ámbito geográfico de la provincia de Alicante, Tarragona y Sevilla. Este plan comprende todos los centros de trabajo actualmente operativos dentro de dichas provincias. De este modo, se garantiza que todas las unidades operativas de la empresa situadas en dichas provincias cumplan con los principios y objetivos establecidos en este Plan de Igualdad, promoviendo un entorno laboral equitativo y libre de discriminación en el marco de actuación territorial de la autoridad laboral competente.

VIGENCIA

La vigencia del presente Plan de Igualdad es de 4 años a partir de la fecha de implantación, y la puesta en marcha se inicia con la firma de aprobación del presente Plan por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, siendo esta el 17 de julio de 2025.

Dicho plan será revisable una vez alcanzado los 4 años a partir de la fecha de implantación, siendo esta el 17 de julio de 2029, con el fin de determinar, si procede el desarrollo de nuevas acciones.

MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Los medios y recursos destinados a la implementación del presente Plan de Igualdad en JIJONENCA son los siguientes:

✓ **Recursos Humanos:**

Para la ejecución del Plan de Igualdad, la organización contará con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, que estará implicada tanto en la elaboración como en el seguimiento del plan. Este grupo será fundamental para garantizar que las medidas adoptadas sean efectivas y se mantengan en el tiempo.

✓ **Recursos Materiales:**

Todos los recursos que forman parte de la infraestructura de JIJONENCA estarán disponibles para apoyar la implementación del plan. Esto incluye equipos informáticos, material de oficina y cualquier otro recurso necesario para facilitar el desarrollo de las acciones contempladas.

✓ **Recursos Económicos:**

Muchas de las acciones contempladas en el apartado nº 9, “ÁREAS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES”, están integradas en las labores cotidianas de nuestro equipo. Estas acciones incluyen la planificación de programas formativos, procesos de selección, formación continua, y actividades de marketing y comunicación.

Con la implementación del I Plan de Igualdad, estas actividades requerirán una gestión con una “perspectiva de género”, asegurando que todas las acciones y decisiones tomen en cuenta la igualdad de género.

El tiempo dedicado a llevar a cabo las acciones contempladas en el I Plan de Igualdad, así como el asesoramiento técnico en materia de igualdad, se considerarán parte del coste económico para JIJONENCA. Estos costos son necesarios para garantizar que las políticas y prácticas de la empresa promuevan la igualdad de oportunidades de manera efectiva y sostenible.

En resumen, JIJONENCA se compromete a proporcionar los recursos humanos, materiales y económicos necesarios para la implementación efectiva del I Plan de Igualdad. Este compromiso incluye el involucramiento activo de la Comisión Negociadora, el uso de la infraestructura de la empresa, y la gestión económica que incorpora una perspectiva de género en todas las actividades relevantes. Con estos medios y recursos, JIJONENCA asegura la promoción de un entorno laboral equitativo y la eliminación de cualquier forma de discriminación.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

La estructura del Plan de Igualdad tiene coherencia interna, es un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este objetivo, el I Plan de Igualdad de JIJONENCA se estructura del siguiente modo:

- **Objetivos:**
 - Área
 - Objetivos

- **Áreas de actuación y acciones**
 - Área de actuación
 - Medida/acción
 - Objetivos que persigue
 - Plan de acción
 - Personas destinatarias
 - Cronograma de implantación
 - Responsable
 - Recursos asociados
 - Indicadores de seguimiento
 - Proceso de seguimiento y evaluación de las acciones

Los objetivos se refieren al conjunto del Plan y a partir de ellos se desarrollan unas medidas a ejecutar, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y plazo de implantación para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

1. Selección y contratación.
2. Conciliación y corresponsabilidad.
3. Clasificación profesional, promoción y formación.
4. Retribuciones.
5. Salud laboral y condiciones de trabajo.
6. Comunicación y lenguaje no sexista.
7. Prevención Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo
8. Infrarrepresentación femenina y Violencia de Género

7.RESÚMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y AUDITORIA RETRIBUTIVA EN MATERIA DE IGUALDAD

El diagnóstico de situación de la empresa se ha llevado a cabo en el seno de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad, y la dirección de JIJONENCA ha facilitado toda la información y datos necesarios para la elaboración del mismo.

A través del diagnóstico de la situación de nuestra empresa, hemos identificado las necesidades básicas a considerar para la implantación de nuestro I Plan de Igualdad, corregir aquellos aspectos que puedan llevar a una situación de desigualdad y eliminar las barreras que impiden alcanzar la igualdad de oportunidades.

El diagnóstico contempla la información relativa a la totalidad de la plantilla, con años naturales cerrados, 2023-2024 incluyendo:

DIAGNÓSTICO CUANTITATIVO

A. TABLA DE RECOGIDA DE DATOS CUANTITATIVOS:

Distribución de la plantilla por sexo, edad, categorías profesionales, departamentos, nivel de estudios, convenio colectivo de aplicación, retribuciones y responsabilidades familiares, entre otros. Los datos recogidos corresponden al ejercicio 2023/2024 y recogen el total de personas que han tenido una relación laboral con la empresa, independientemente de su modalidad contractual.

DIAGNÓSTICO CUALITATIVO

B. CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN SOBRE LA GESTIÓN DE LAS PERSONAS

El cuestionario, referente a los ámbitos de: reclutamiento y selección, formación, promoción, política salarial, conciliación de la vida personal, laboral y familiar, entre otros, ha sido abordado por el personal de administración y la dirección de la empresa.

El cuestionario de autoevaluación ha sido respondido por la dirección de la empresa

ENCUESTA DE IGUALDAD

C. ENCUESTA EN MATERIA DE IGUALDAD A LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Esta encuesta tiene como objetivo recoger la percepción de los trabajadores y trabajadoras acerca de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa. La igualdad de género es un principio fundamental para garantizar que todas las personas, independientemente de su sexo, tengan las mismas oportunidades en el acceso, promoción y desarrollo en el entorno laboral. A través de esta encuesta, buscamos obtener información valiosa que nos permita analizar la situación actual en la organización y detectar posibles áreas de mejora en cuanto a igualdad de trato y oportunidades para todos los empleados.

ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El área de Selección y Contratación desempeña un papel clave en la promoción de la igualdad de oportunidades dentro de cualquier organización. En el marco del diagnóstico del I Plan de Igualdad, se ha realizado un análisis detallado de los procesos de selección con el objetivo de detectar posibles barreras o sesgos que puedan derivar en un trato desigual entre personas candidatas. Este estudio tiene como finalidad asegurar que los procedimientos de contratación se desarrollen de forma objetiva, transparente y libre de cualquier tipo de discriminación, garantizando así que todas las personas, con independencia de su sexo, identidad de género u otras características personales, puedan acceder en igualdad de condiciones a las ofertas de empleo.

Asimismo, el análisis subraya la necesidad de implantar prácticas inclusivas y de revisar periódicamente los métodos y criterios utilizados en los procesos selectivos, con el fin de reforzar una contratación basada únicamente en el mérito y en las competencias profesionales de cada persona.

INFORMACIÓN CUALITATIVA (RESPUESTAS AUTOEVALUACIÓN)

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN EN JIJONENCA

El análisis cualitativo del área de selección y contratación revela un proceso funcional, pero con áreas de mejora en relación con la integración de la perspectiva de igualdad de oportunidades. Actualmente, el proceso de selección y contratación se lleva a cabo a través de dos vías principales: mediante empresas de trabajo temporal (ETT) o de forma directa por el departamento de Recursos Humanos de la empresa. Esto permite cierto grado de flexibilidad y adaptación a las necesidades puntuales de personal, aunque también introduce el reto de garantizar una homogeneidad en la aplicación de criterios igualitarios entre ambos canales.

Canales utilizados para la selección

La organización emplea diversos canales de reclutamiento para la incorporación de nuevo personal, entre los que se encuentran las empresas de trabajo temporal (ETT), portales de empleo como InfoJobs, así como la recepción de currículums a través del correo electrónico o entregados presencialmente. Esta variedad de vías permite una cobertura amplia en la captación de candidaturas, facilitando el acceso de diferentes perfiles profesionales a las oportunidades laborales.

No obstante, se identifica como oportunidad de mejora la incorporación de estrategias proactivas que favorezcan aún más la atracción de talento diverso, en línea con el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades. Potenciar la difusión en espacios que promuevan la inclusión y la diversidad puede enriquecer los procesos selectivos, asegurando una participación equitativa de todas las personas interesadas, con independencia de sus características personales o sociales.

Proceso de selección

El procedimiento de selección seguido por la empresa se estructura de manera clara y eficaz, y consta de las siguientes fases:

- Identificación de la necesidad de incorporar nuevo personal.
- Definición y validación del perfil profesional requerido, en coordinación con el departamento correspondiente.
- Recepción y recopilación de currículums a través de los distintos canales habilitados.
- Revisión y selección de la candidatura más alineada con los requisitos del puesto.

La organización aplica criterios objetivos y orientados al mérito en todas las fases del proceso, valorando la experiencia, la formación y las competencias profesionales de forma equitativa. Asimismo, se tiene en cuenta la importancia de evitar cualquier tipo de sesgo relacionado con el género, la edad, el origen, la orientación sexual u otras características personales, favoreciendo una evaluación justa y respetuosa con la diversidad.

En línea con su compromiso con la igualdad de oportunidades, la empresa se encuentra en proceso de mejora continua, avanzando hacia una mayor sistematización y trazabilidad del proceso de selección. Esto permitirá reforzar aún más la transparencia, garantizar la equidad en el acceso al empleo y asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de incorporación, basándose exclusivamente en su idoneidad profesional.

Conclusión

El área de selección y contratación en Jijonenca presenta un proceso bien estructurado y adaptable, que ya incorpora criterios objetivos y un enfoque basado en el mérito. La utilización de múltiples canales de reclutamiento favorece el acceso a una amplia variedad de perfiles, y el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades es evidente en sus prácticas actuales. Como línea de mejora, se destaca la posibilidad de implementar estrategias más proactivas para atraer talento diverso y fortalecer la trazabilidad de los procesos, avanzando así hacia una gestión del talento aún más inclusiva, equitativa y alineada con los valores de la organización.

INFORMACIÓN CUANTITATIVA

Para obtener una visión clara de la situación actual de la plantilla en JIJONENCA, se realizará un análisis cuantitativo que abarque varios aspectos clave. En primer lugar, se ha estudiado la distribución del personal por sexo, lo que nos permitirá identificar el porcentaje de hombres y mujeres en la empresa y detectar posibles desequilibrios de género. También se ha analizado la plantilla por edad y sexo, lo que proporcionará información sobre cómo se distribuyen los empleados en diferentes rangos de edad y si existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en estos grupos.

Otro aspecto a considerar es el nivel de estudios de los empleados, para conocer la formación académica de la plantilla y detectar si hay diferencias de género en los niveles educativos que puedan influir en las oportunidades de desarrollo profesional. Asimismo, se ha evaluado la antigüedad del personal, lo que permitirá entender cómo se distribuyen los empleados en función de los años de servicio y si existen diferencias significativas entre géneros en cuanto a la permanencia en la empresa.

Finalmente, se revisarán los movimientos de personal, incluyendo contrataciones, salidas y promociones internas, para detectar posibles patrones relacionados con el sexo, la edad o la antigüedad que puedan afectar a la igualdad de oportunidades en la organización. Este análisis permitirá visualizar de forma precisa la situación actual y detectar áreas de mejora en cuanto a equidad e inclusión

Distribución de la plantilla por sexo

En el año 2023, la plantilla estaba compuesta por un total de 89 personas, de las cuales 38 eran mujeres (43%) y 51 eran hombres (57%). En ese momento, aunque existía una diferencia entre ambos grupos, la representación de mujeres era relativamente cercana a la paridad.

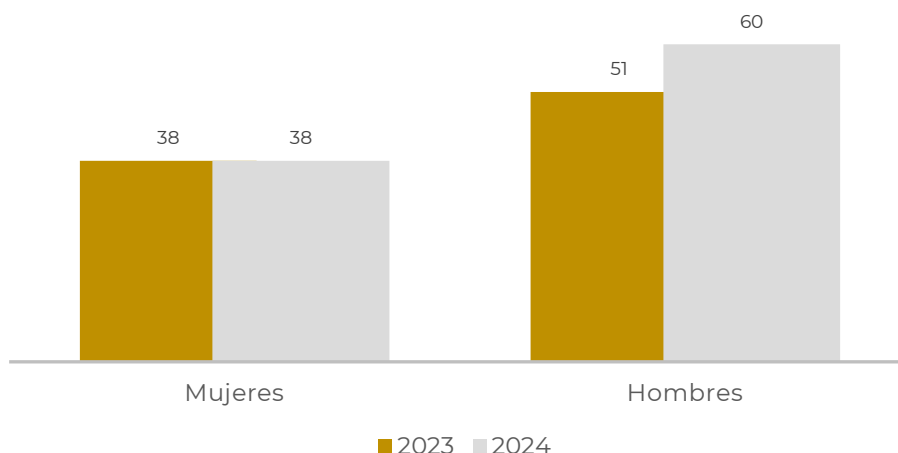
En 2024, si bien el número de mujeres se mantiene constante (38), la plantilla total ha aumentado a 98 personas debido a un incremento de personal masculino (60 hombres). Como resultado, el porcentaje de mujeres desciende al 39%, mientras que el de hombres asciende al 61%.

Puntos clave:

- **Estabilidad en la representación femenina:** Aunque no se ha producido un incremento en el número de mujeres, se mantiene su presencia en la plantilla, lo que evidencia una continuidad en la participación de las trabajadoras en la empresa.
- **Ausencia de discriminación en los procesos de contratación:** El crecimiento de la plantilla responde a necesidades específicas de producción, sin que se hayan detectado prácticas discriminatorias en los procesos de selección. La empresa continúa garantizando que todas las incorporaciones se realicen bajo criterios de igualdad de oportunidades, basados en la adecuación al puesto y no en el sexo o género de la persona candidata.

Histórico	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
2023	38	43%	51	57%	89
2024	38	39%	60	61%	98

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR SEXO



Distribución de la plantilla por edad y sexo

Al comparar la distribución de la plantilla por grupos de edad en los años 2023 y 2024, se observan ciertos cambios que permiten identificar tendencias relevantes para el diagnóstico del Plan de Igualdad.

DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR EDADES (2024)								
	Mujeres	% (Horiz.)	% (Vert.)	Hombres	% (Horiz.)	% (Vert.)	Total	
Menos de 20	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%
20-29 años	2	22%	5%	7	78%	12%	9	9%
30-39 años	7	33%	18%	14	67%	23%	21	21%
40-49 años	13	50%	34%	13	50%	22%	26	27%
50 y más años	16	38%	42%	26	62%	43%	42	43%
Total	38	39%	100%	60	61%	100%	98	100%

DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR EDADES (2023)								
	Mujeres	% (Horiz.)	% (Vert.)	Hombres	% (Horiz.)	% (Vert.)	Total	
Menos de 20	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%
20-29 años	7	78%	18%	2	22%	4%	9	10%
30-39 años	3	23%	8%	10	77%	20%	13	15%
40-49 años	11	46%	29%	13	54%	25%	24	27%
50 y más años	17	40%	45%	26	60%	51%	43	48%
Total	38	43%	100%	51	57%	100%	89	100%

- **Presencia juvenil (menores de 20 años)**

En ambos años no se ha incorporado personal menor de 20 años, lo cual responde a las exigencias técnicas y al nivel de responsabilidad que requieren los puestos ofertados por la empresa. Esta realidad pone en valor el compromiso de la organización con una contratación cualificada y adaptada a las necesidades del entorno productivo.

Asimismo, la empresa mantiene su voluntad de seguir apostando por el desarrollo del talento joven a través de futuras estrategias de colaboración con centros educativos, programas de formación profesional dual o prácticas formativas, siempre desde un enfoque responsable y alineado con sus estándares de calidad y seguridad laboral.

- **Grupo de 20-29 años**

En 2023, este grupo contaba con 9 personas (7 mujeres y 2 hombres), destacando una fuerte presencia femenina (78%). En 2024, la proporción se invierte: se incorporan 7 hombres y 2 mujeres.

Este cambio no implica prácticas discriminatorias, sino que está directamente relacionado con las necesidades organizativas y los perfiles profesionales disponibles en el mercado laboral durante el periodo analizado. La empresa mantiene su firme compromiso con procesos de selección igualitarios, inclusivos y no sexistas, garantizando siempre la igualdad de oportunidades.

Además, se continúa trabajando para fomentar la diversidad generacional y de género, impulsando acciones que favorezcan la atracción y permanencia de personas jóvenes, independientemente de su sexo o identidad de género

- **Grupo de 30-39 años**

Este grupo aumenta de 13 personas en 2023 a 21 en 2024. También se incrementa la participación femenina: de 3 a 7 mujeres. Aunque la representación masculina sigue siendo mayoritaria (14 hombres en 2024), se detecta un avance positivo en la incorporación de mujeres en esta franja de edad, lo que puede reflejar una progresiva estabilización en la carrera profesional de las trabajadoras.

- **Grupo de 40-49 años**

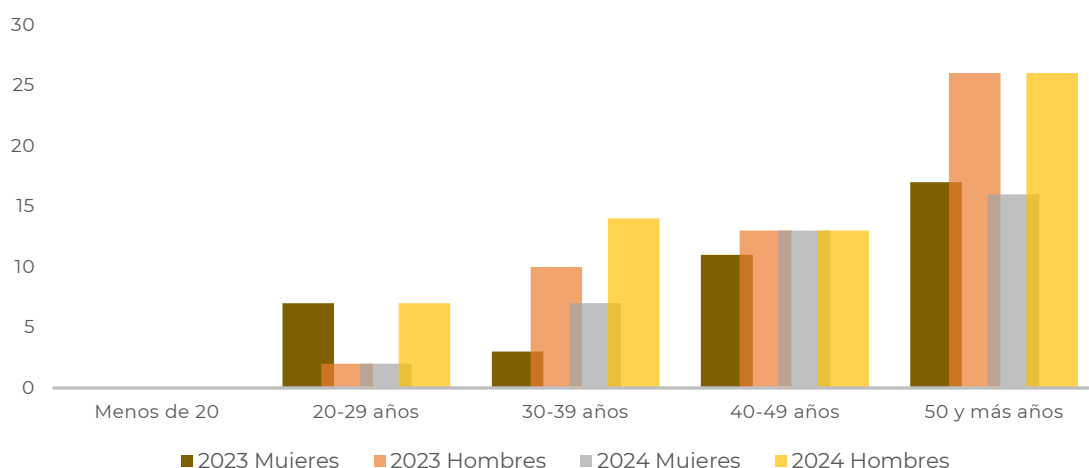
Este grupo se mantiene estable en términos absolutos (24 en 2023 frente a 26 en 2024). La paridad de género es notable en 2024, con igualdad de mujeres y hombres (13 cada uno), lo que indica una distribución equilibrada en esta etapa de madurez profesional.

- **Grupo de 50 años y más**

Continúa siendo el grupo mayoritario, con 43 personas en 2023 y 42 en 2024. Se mantiene también la proporción entre mujeres (16-17) y hombres (26 en ambos años), mostrando una composición estable en el personal con mayor experiencia.

El gráfico refleja la evolución en la distribución por sexo del grupo de edad de 20 a 29 años entre 2023 y 2024. Mientras que en 2023 predominaban las mujeres en este tramo (78%), en 2024 se observa una mayor presencia masculina (78%). Este cambio responde a las necesidades productivas del momento y a la disponibilidad de perfiles en el mercado laboral, sin que ello implique desigualdad en los procesos de selección. La organización sigue firme en su compromiso con la igualdad de oportunidades y la incorporación de personas jóvenes, promoviendo entornos inclusivos y equitativos.

Distribución plantilla por edades



Distribución de la plantilla por nivel de estudios

La Jijonenca mantiene un perfil de plantilla diverso en cuanto a nivel formativo, lo cual enriquece la organización al integrar conocimientos prácticos, técnicos y académicos. Entre 2023 y 2024, se observa una evolución equilibrada y coherente con las necesidades productivas y la estrategia de crecimiento de la empresa.

En 2024, destaca el ligero aumento del personal con estudios primarios y secundarios, en consonancia con los perfiles requeridos para determinadas funciones operativas clave. Esta tendencia se ajusta al contexto de contratación y refuerza el compromiso de La Jijonenca con la empleabilidad local y la creación de oportunidades laborales accesibles para distintos niveles formativos.

Asimismo, se mantiene una presencia constante de personas con estudios universitarios (20% en 2024), reflejo del valor que la organización otorga al conocimiento técnico y especializado en áreas estratégicas. Aunque se observa una leve disminución respecto a 2023 (cuando representaban un 28%), la empresa sigue apostando por la atracción y retención de talento cualificado, fomentando equipos multidisciplinares.

Por otro lado, la presencia de personas sin estudios formales no representa una limitación, sino una oportunidad para potenciar la formación interna y el desarrollo profesional. La Jijonenca reconoce el valor de la experiencia, el aprendizaje continuo y el esfuerzo individual, manteniendo siempre su compromiso con la igualdad de oportunidades y la promoción de una plantilla inclusiva y cohesionada.

En definitiva, la evolución de la plantilla por nivel formativo refleja un equilibrio entre la especialización y la accesibilidad, alineado con los principios de inclusión, equidad y mejora continua que caracterizan a La Jijonenca.

DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS (2024)								
	Mujeres	% (Horiz.)	% (Vert.)	Hombres	% (Horiz.)	% (Vert.)	Total	
Sin estudios	9	45%	24%	11	55%	18%	20	20%
Estudios primarios	8	27%	21%	22	73%	37%	30	31%
Estudios secundarios	12	43%	32%	16	57%	27%	28	29%
Estudios Universitarios	9	45%	24%	11	55%	18%	20	20%
Total	38	39%	100%	60	61%	100%	98	100%

DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR NIVEL DE ESTUDIOS (2023)								
	Mujeres	% (Horiz.)	% (Vert.)	Hombres	% (Horiz.)	% (Vert.)	Total	
Sin estudios	9	45%	24%	11	55%	22%	20	22%
Estudios primarios	5	20%	13%	20	80%	39%	25	28%
Estudios secundarios	11	50%	29%	11	50%	22%	22	25%
Estudios Universitarios	13	59%	34%	9	41%	18%	22	25%
Total	38	43%	100%	51	57%	100%	89	100%

Análisis por nivel de estudios (2023-2024)

- **Sin estudios**

En ambos años, el número de personas sin estudios formales se mantiene estable (20 personas), representando el 24% del total en 2024. Este dato pone de manifiesto el compromiso de La Jijonenca con la empleabilidad, ofreciendo oportunidades reales a personas que, pese a no contar con una formación reglada, demuestran experiencia, competencias adquiridas y gran capacidad de adaptación.

La empresa apuesta por valorar el talento desde una perspectiva integral, teniendo en cuenta no solo la formación académica, sino también el saber hacer, la implicación y la motivación de las personas. Esta visión inclusiva permite generar entornos laborales diversos y enriquecedores.

- **Estudios primarios**

Entre 2023 y 2024 se registra un incremento en este grupo, pasando de 25 a 30 personas, lo que representa el 31% de la plantilla en 2024. Este aumento responde a las necesidades operativas y a la incorporación de perfiles adecuados para cubrir funciones específicas dentro del proceso productivo.

La Jijonenca continúa apostando por ofrecer oportunidades a quienes cuentan con una formación básica, asegurando procesos de selección igualitarios y sin sesgos académicos, a la vez que promueve la formación continua dentro de la empresa para fomentar el desarrollo profesional.

- **Estudios secundarios**

Este grupo crece de 25 a 28 personas entre 2023 y 2024, lo que evidencia una tendencia positiva hacia la incorporación de personas con una base educativa intermedia. En 2024, este colectivo representa el 29% de la plantilla, con una distribución equilibrada por sexo (43% mujeres y 57% hombres).

Esta evolución muestra la capacidad de la empresa para atraer perfiles polivalentes, preparados tanto para tareas técnicas como para asumir funciones de responsabilidad intermedia, en línea con el objetivo de impulsar la promoción interna y el crecimiento profesional.

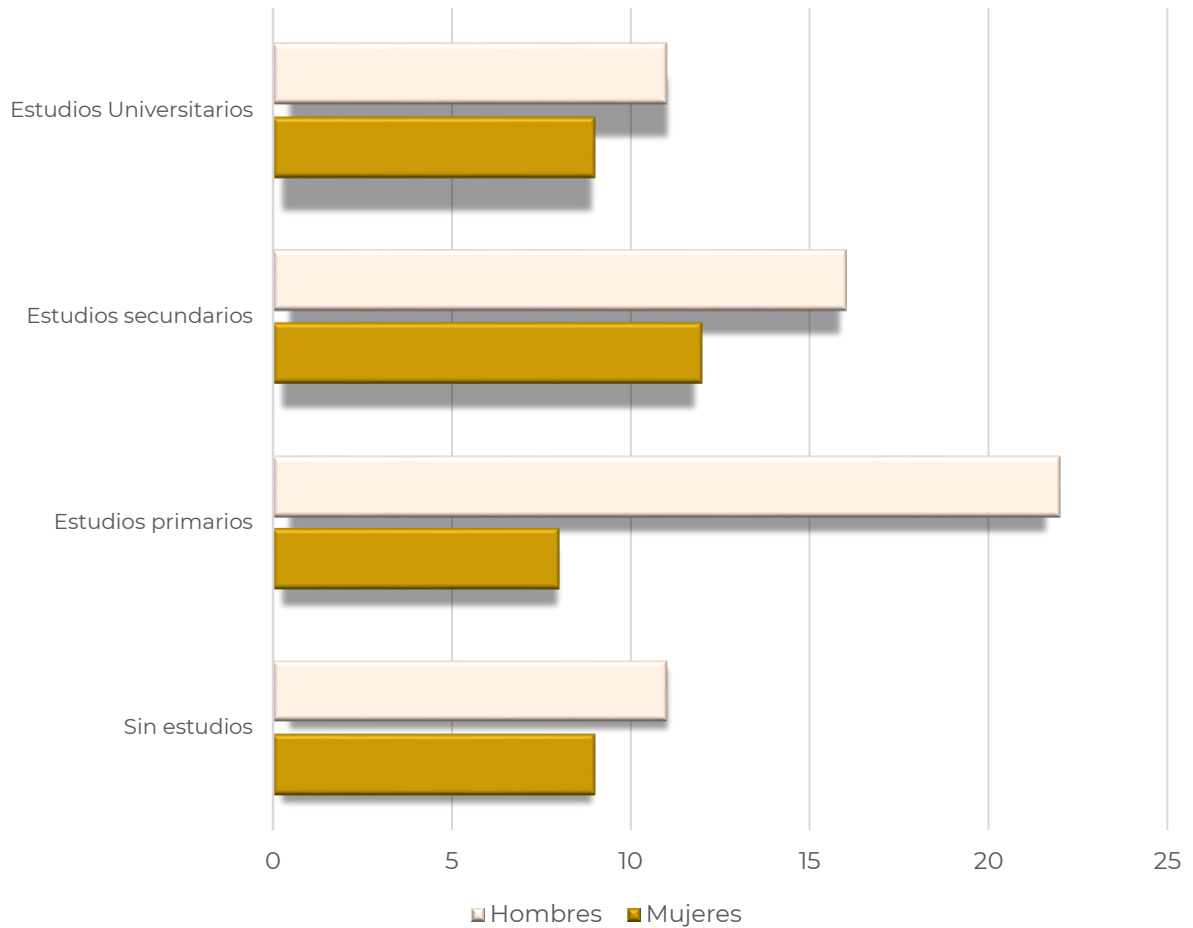
- **Estudios universitarios**

Aunque se reduce ligeramente el número de personas con estudios universitarios (de 25 en 2023 a 20 en 2024), su presencia sigue siendo significativa (20% del total). La Jijonenca continúa valorando el talento académico como un pilar estratégico para áreas de planificación, gestión y mejora continua.

La empresa mantiene su compromiso con la atracción de talento cualificado, al tiempo que promueve la combinación de saber académico con experiencia práctica, construyendo equipos diversos, preparados y comprometidos.

El gráfico refleja una distribución equilibrada entre mujeres y hombres en todos los niveles formativos, destacando el compromiso de La Jijonenca con la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, independientemente del nivel educativo. Esta diversidad formativa enriquece el entorno laboral y refuerza el valor de cada perfil dentro de la organización.

NIVEL DE ESTUDIOS EN LA PLANTILLA



Distribución de la plantilla por antigüedad

La Jijonenca cuenta con una plantilla diversa también en términos de antigüedad, lo que enriquece el entorno laboral al combinar la experiencia del personal con más trayectoria y la motivación e ideas nuevas de quienes se han incorporado recientemente.

DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD (2024)								
	Mujeres	% (Horiz.)	% (Vert.)	Hombres	% (Horiz.)	% (Vert.)	Total	
Menos de 6 meses	10	43%	26%	13	57%	22%	23	23%
De 7 meses a 2 año	2	20%	5%	8	80%	13%	10	10%
De 2 a 4 años	5	38%	13%	8	62%	13%	13	13%
De 4 a 6 años	3	43%	8%	4	57%	7%	7	7%
De 6 a 10 años	4	44%	11%	5	56%	8%	9	9%
Más de 10 años	14	39%	37%	22	61%	37%	36	37%
Total	38	39%	100%	60	61%	100%	98	100%

DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR ANTIGÜEDAD (2023)								
	Mujeres	% (Horiz.)	% (Vert.)	Hombres	% (Horiz.)	% (Vert.)	Total	
Menos de 6 meses	4	36%	11%	7	64%	14%	11	12%
De 7 meses a 2 año	6	38%	16%	10	63%	20%	16	18%
De 2 a 4 años	6	60%	16%	4	40%	8%	10	11%
De 4 a 6 años	2	50%	5%	2	50%	4%	4	4%
De 6 a 10 años	4	44%	11%	5	56%	10%	9	10%
Más de 10 años	16	41%	42%	23	59%	45%	39	44%
Total	38	43%	100%	51	57%	100%	89	100%

- **Personal con menos de 6 meses:**

Se observa un crecimiento significativo en este tramo: de 12 personas en 2023 a 23 en 2024.

Este aumento, con una distribución equilibrada entre mujeres (43%) y hombres (57%), evidencia la apuesta de la empresa por la generación de empleo y la incorporación de nuevo talento, manteniendo un compromiso con la igualdad desde el inicio de la relación laboral.

- **De 7 meses a 2 años:**

Aunque el número total ha descendido (de 18 a 10 personas), se mantiene una proporción similar en la presencia de mujeres y hombres.

Esta variación responde a procesos naturales de renovación de plantilla o finalización de contratos temporales, siempre bajo criterios objetivos y no discriminatorios.

- **De 2 a 4 años:**

Aumenta ligeramente el número total de personas en este tramo (de 11 a 13), consolidando la fidelización del personal incorporado en los últimos años.

La representación femenina se mantiene cercana al 40%, lo que indica estabilidad y retención equilibrada entre sexos.

- **De 4 a 6 años:**

Se mantiene estable respecto al año anterior, con representación equitativa.

Esta estabilidad sugiere una gestión eficiente de los recursos humanos y una fidelización positiva del talento, fruto del buen clima laboral y condiciones ofrecidas.

- **De 6 a 10 años:**

Sin cambios en el número total de personas (9), con un reparto muy similar entre mujeres y hombres, reflejando igualdad en la permanencia dentro de la organización a medio plazo.

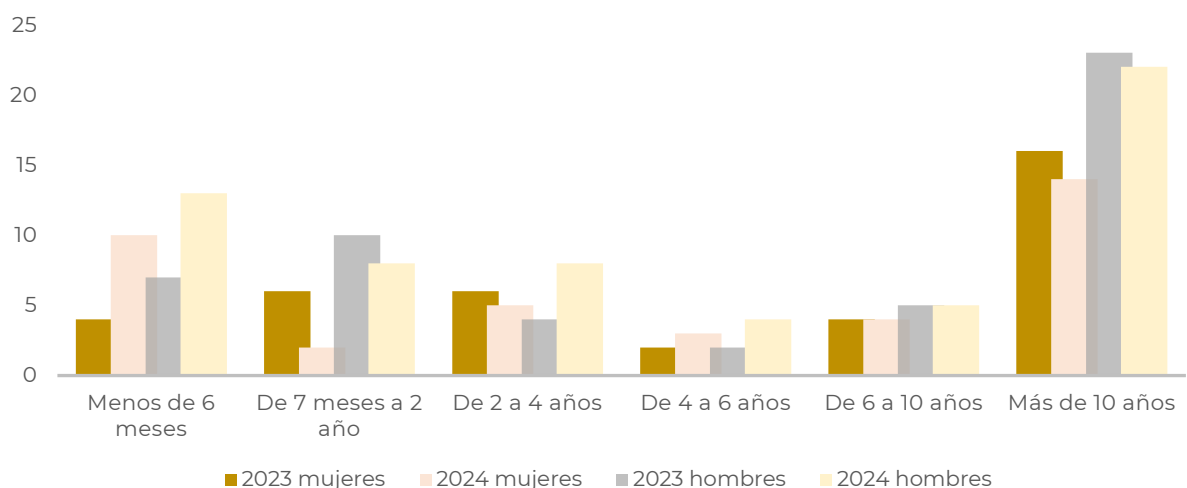
- **Más de 10 años:**

Aunque el total de personas en este tramo se reduce ligeramente (de 44 a 36), se mantiene el mismo porcentaje de representación (37% del total).

Este grupo representa la columna vertebral de la organización, con personal con una trayectoria consolidada que aporta experiencia, conocimiento del proceso productivo y valores compartidos con la empresa. La distribución por sexo (39% mujeres y 61% hombres) sigue siendo coherente con la estructura general de la plantilla.

En conjunto, los datos de antigüedad reflejan una plantilla cohesionada y con una estructura sólida, donde conviven diferentes niveles de experiencia y se promueve la igualdad de trato y oportunidades desde el inicio de la contratación hasta la consolidación profesional. La Jijonenca apuesta por la estabilidad y el desarrollo del talento sin distinción de sexo o antigüedad.

Años de antigüedad



Movimientos de personal: ingresos y bajas

La gestión del talento humano en La Jijonenca refleja un modelo organizativo sólido, dinámico y comprometido con la igualdad de oportunidades. En los últimos años, la empresa ha experimentado un crecimiento estable que se traduce en un mayor número de contrataciones y una planificación de personal alineada con las necesidades reales del negocio. Este enfoque permite no solo responder de manera ágil a las demandas del mercado, sino también impulsar un entorno laboral diverso, inclusivo y sostenible a lo largo del tiempo.

El análisis de los ingresos y bajas de personal durante los ejercicios 2023 y 2024 permite identificar una clara tendencia hacia la expansión de la plantilla, acompañada de una gestión responsable y equitativa del talento. Los datos no solo muestran un aumento significativo en las incorporaciones, sino también una consolidación de los procesos de selección igualitarios, que garantizan el acceso a las oportunidades laborales sin distinción de género.

Ejercicio	Ingresos			Bajas		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
2023	7	4	11	6	10	16
2024	14	11	25	8	7	15

Este movimiento continuo de personas, tanto en entradas como en salidas, forma parte natural del ciclo de vida organizacional y es gestionado de forma estratégica por La Jijonenca, apostando por el desarrollo del capital humano y la atracción de nuevos perfiles que aporten valor a la compañía.

- **Ingresos:**

En 2023 se incorporaron 11 personas (7 hombres y 4 mujeres), cifra que prácticamente se duplica en 2024, con un total de 25 nuevos ingresos (14 hombres y 11 mujeres).

Este aumento refleja el crecimiento de la empresa y su apuesta por el empleo, así como su capacidad para generar oportunidades laborales en un entorno competitivo.

Además, se observa una mejora en el equilibrio de género entre las personas que se incorporan, consolidando así los principios de inclusión e igualdad de oportunidades que rigen los procesos de selección.

- **Bajas:**

Las salidas se han mantenido estables, con 16 en 2023 (6 hombres y 10 mujeres) y 15 en 2024 (8 hombres y 7 mujeres), lo que indica una gestión sostenida de los recursos humanos.

Esta ligera disminución de las bajas junto con el incremento en las contrataciones demuestra la capacidad de retención del talento y el compromiso de la empresa con la mejora de las condiciones laborales.

Las bajas se gestionan desde un enfoque ético, transparente y conforme a la normativa, priorizando siempre el respeto y el bienestar de las personas trabajadoras.

En conclusión, los movimientos de personal en La Jijonenca reflejan una empresa en constante evolución, que apuesta por el crecimiento responsable, la incorporación de talento diverso y la consolidación de una cultura organizativa basada en la igualdad, el respeto y el desarrollo profesional.

		Jubilación	Despido	Fin contrato	Abandono voluntario
2023	Hombres	2	2	0	2
	Mujeres	4	2	1	3
	Total	6	4	1	5
2024	Hombres	0	2	2	4
	Mujeres	2	3	0	2
	Total	2	5	2	6

El análisis de los distintos tipos de bajas en La Jijonenca durante los ejercicios 2023 y 2024 permite observar una gestión humana consciente, ética y adaptada a las circunstancias personales y profesionales de cada persona trabajadora. La empresa demuestra una capacidad clara para gestionar con equilibrio las salidas, manteniendo una rotación moderada y coherente con los estándares del sector.

- **Jubilaciones:**

En 2023 se registraron 6 jubilaciones (2 hombres y 4 mujeres), frente a 2 en 2024 (todas mujeres).

Estas cifras reflejan la finalización de etapas profesionales tras una trayectoria prolongada en la empresa, lo cual demuestra la capacidad de La Jijonenca para mantener relaciones laborales duraderas y estables.

La empresa acompaña estos procesos desde una perspectiva respetuosa y planificada, reconociendo el valor de las personas que han contribuido durante años a su desarrollo.

- **Despidos:**

En ambos años, los despidos se han mantenido en niveles bajos: 4 en 2023 y 5 en 2024, lo que representa un porcentaje muy reducido respecto al total de plantilla.

Esta tendencia demuestra que La Jijonenca prioriza la estabilidad del empleo y actúa con prudencia ante decisiones estructurales, velando por el cumplimiento normativo y el respeto a los derechos de las personas trabajadoras.

Las decisiones se toman siempre bajo criterios objetivos, técnicos y conforme a la legislación laboral vigente.

- **Fin de contrato:**

Este tipo de baja se ha mantenido residual: 1 persona en 2023 (mujer) y 2 personas en 2024 (hombres).

Refleja una planificación responsable de los contratos temporales, gestionados en función de las necesidades productivas y con total transparencia en los procesos de entrada y salida.

- **Abandono voluntario:**

En 2023 hubo 5 abandonos voluntarios (2 hombres y 3 mujeres), mientras que en 2024 fueron 6 (4 hombres y 2 mujeres). Este tipo de baja, dentro de márgenes razonables, responde a decisiones personales de quienes deciden emprender nuevos retos profesionales o personales,

y forma parte natural de la dinámica laboral. La empresa gestiona estas salidas desde el respeto, fomentando relaciones laborales sanas y dejando siempre una puerta abierta al regreso de talento.

En resumen, La Jijonenca mantiene una gestión de bajas alineada con buenas prácticas empresariales, destacando por su estabilidad, planificación y respeto hacia las personas trabajadoras en todas las etapas del ciclo laboral. Las cifras confirman que se trata de una organización que valora el compromiso, acompaña los procesos de desvinculación de forma ética y promueve un entorno laboral de confianza y continuidad.

ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

En el contexto del Plan de Igualdad, el área de Conciliación y Corresponsabilidad juega un papel crucial al abordar la capacidad de los empleados para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus responsabilidades personales y familiares. Este ámbito se centra en la creación de un entorno laboral que permita a todas las personas trabajadoras, independientemente de su género, cumplir con sus deberes tanto en el ámbito profesional como en el personal de manera equitativa. La conciliación busca ofrecer flexibilidad en los horarios, opciones de teletrabajo y otras medidas que faciliten la integración de la vida laboral con la vida personal.

La corresponsabilidad, por su parte, enfatiza la necesidad de compartir equitativamente las tareas domésticas y de cuidado entre todos los miembros del hogar, promoviendo una distribución justa de las responsabilidades familiares. Este enfoque no solo beneficia a los individuos al reducir el estrés y mejorar su bienestar general, sino que también contribuye a la igualdad de género al romper los estereotipos tradicionales y fomentar un entorno en el que tanto hombres como mujeres puedan alcanzar su máximo potencial en el ámbito laboral y familiar.

Analizar esta área dentro del Plan de Igualdad permite identificar las barreras actuales y desarrollar estrategias efectivas para mejorar la conciliación y la corresponsabilidad, asegurando que todos los empleados tengan las mismas oportunidades para prosperar en sus roles profesionales sin sacrificar su vida personal.

INFORMACIÓN CUALITATIVA CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN JIJONENCA

En La Jijonenca, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar se considera un aspecto fundamental para el bienestar del equipo humano. La empresa cumple con la normativa vigente en materia de permisos y licencias, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en el convenio colectivo de aplicación. Entre estos derechos se incluyen, entre otros, el permiso por nacimiento y cuidado de menores, reducciones de jornada por cuidado de hijas, hijos o personas dependientes, licencias por motivos familiares, así como excedencias voluntarias y por cuidado de familiares.

Además, desde la organización se muestra una actitud receptiva y flexible ante las necesidades particulares de las personas trabajadoras, lo que favorece un clima de confianza y respeto mutuo. Si bien las medidas existentes actualmente responden a los mínimos legales, se observa una disposición positiva hacia la escucha activa y el estudio de posibles mejoras que contribuyan a reforzar la corresponsabilidad y la equidad en el reparto de las tareas de cuidados.

Esta apertura a avanzar en políticas de conciliación más allá de lo legalmente exigido constituye una oportunidad para La Jijonenca de seguir consolidando su compromiso con la igualdad real entre mujeres y hombres, así como con un modelo de empresa que promueva entornos laborales saludables, corresponsables y sostenibles.

INFORMACIÓN CUANTITATIVA

Número de hijas e hijos de la plantilla y personas a cargo

A partir de los datos facilitados para los años 2023 y 2024, se puede observar que una parte significativa de la plantilla de La Jijonenca cuenta con responsabilidades familiares, especialmente en lo relativo a hijas e hijos a cargo. Esta información es especialmente relevante para el diseño de medidas de conciliación eficaces y adaptadas a las necesidades reales del equipo humano.

NÚMERO DE HIJAS E HIJOS 2024				EIDADES HIJAS E HIJOS 2024				OTRAS PERSONAS A CARGO 2024			
	Mujeres	Hombres	Total		Mujeres	Hombres	Total		Mujeres	Hombres	Total
0 hijos e hijas	15	35	50	Menos de 3 años	0	1	1	0	0	0	0
1 hija/hijo	16	7	23	De 4-6 años	3	5	8	1	0	0	0
2 hija/hijo	7	15	22	De 7 a 14 años	8	9	17	2	0	0	0
3 hija/hijo	0	3	3	15 y más años	21	31	52	Más de 2	0	0	0
Más de 3 hijas/hijos	0	0	0	Total	32	46	78	Total	0	0	0
Total	38	60	98								

NÚMERO DE HIJAS E HIJOS 2023				EIDADES HIJAS E HIJOS 2023				OTRAS PERSONAS A CARGO 2023			
	Mujeres	Hombres	Total		Mujeres	Hombres	Total		Mujeres	Hombres	Total
0 hijos e hijas	13	21	34	Menos de 3 años	0	1	1	0	0	0	0
1 hija/hijo	19	23	42	De 4-6 años	2	3	5	1	0	0	0
2 hija/hijo	6	4	10	De 7 a 14 años	3	6	9	2	0	0	0
3 hija/hijo	0	3	3	15 y más años	21	23	44	Más de 2	0	0	0
Más de 3 hijas/hijos	0	0	0	Total	26	33	59	Total	0	0	0
Total	38	51	89								

- **Evolución en el número de hijas e hijos**

En 2024, el 48,98% de la plantilla declara tener al menos una hija o hijo a cargo, mientras que en 2023 el porcentaje ascendía al 61,80%. Aunque se observa una ligera disminución porcentual, el número total de personas con responsabilidades familiares se ha mantenido estable (59 personas en 2023 frente a 48 en 2024, con un incremento en el total de plantilla).

En cuanto a la distribución por número de descendientes:

- La mayoría de personas progenitoras tiene **1 o 2 hijas/os**. En 2024, un 23,47% cuenta con un/a hijo/a y un 22,45% con dos.
- Las personas con tres o más hijas/os representan un porcentaje muy reducido (3,06%) y no se han registrado casos con más de tres hijas/os.
- Es interesante destacar que el porcentaje de hombres con hijas/os ha aumentado (de 30 en 2023 a 35 en 2024), lo cual puede reflejar una mayor implicación o disposición a visibilizar su rol en los cuidados.

- **Distribución por edades**

En relación con las edades de hijas e hijos:

- En 2024, la mayoría se encuentra en la franja de **15 años o más** (66,67%), lo cual puede suponer una menor necesidad de conciliación intensiva en términos de cuidados diarios.
- No obstante, un 33,33% del total de menores tiene menos de 15 años, y un 11,54% se encuentra en edades que habitualmente requieren mayor atención (menores de 7 años).
- La franja de 7 a 14 años concentra un 21,79% de los casos, etapa en la que también puede ser necesaria cierta flexibilidad horaria, especialmente en el acompañamiento escolar o actividades extraescolares.

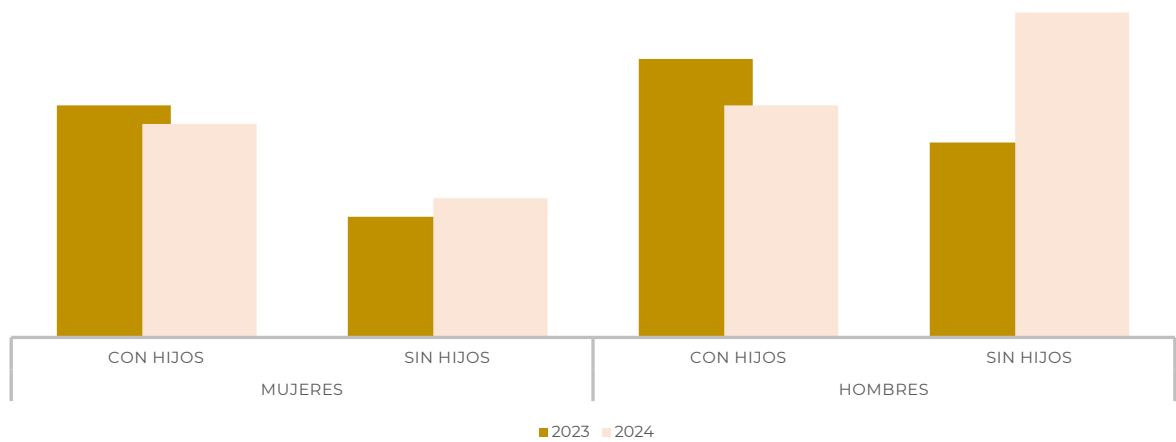
- **Personas a cargo distintas de hijas/os**

No se han registrado en ninguno de los dos años personas con responsabilidades respecto a otras personas dependientes (familiares mayores, con diversidad funcional, etc.). No obstante, se recomienda mantener este indicador actualizado, ya que es clave para valorar posibles medidas de conciliación ampliadas, como la adaptación de jornada o permisos específicos.

La Jijonenca cuenta con una plantilla diversa en cuanto a la composición familiar, siendo relevante el porcentaje de personas con hijas e hijos, especialmente en edades que pueden requerir una mayor implicación en tareas de cuidado. Esta realidad pone de manifiesto la importancia de seguir impulsando medidas de conciliación y corresponsabilidad, tanto desde el cumplimiento legal como desde una mirada más proactiva e inclusiva.

Cabe destacar la actitud favorable de la empresa hacia la conciliación, la cual se percibe como una oportunidad estratégica para fomentar entornos de trabajo más igualitarios, corresponsables y saludables. Incorporar medidas adicionales, como la flexibilización horaria, teletrabajo ocasional o apoyo en periodos vacacionales escolares, podría reforzar el compromiso de La Jijonenca con el bienestar de su equipo humano.

PERSONAL CON Y SIN HIJOS



Bajas temporales y permisos en el último año

El análisis de las bajas temporales y permisos dentro de La Jijonenca revela patrones interesantes en cuanto a la distribución entre mujeres y hombres, lo que puede ofrecer información clave para seguir promoviendo un ambiente laboral más inclusivo y equilibrado.

2024	Mujeres	% (Horiz.)	% (Vert.)	Hombres	% (Horiz.)	% (Vert.)	Total
Incapacidad Temporal	17	47%	94%	19	0%	90%	36
Accidente de Trabajo	0	0%	0%	2	0%	10%	2
Maternidad (parto)	0	0%	0%	0	0%	0%	0
Maternidad	0	0%	0%	0	0%	0%	0
Cesión al padre del permiso de maternidad	0	0%	0%	0	0%	0%	0
Paternidad	0	0%	0%	0	0%	0%	0
Adopción o acogimiento	0	0%	0%	0	0%	0%	0
Riesgo durante el embarazo	0	0%	0%	0	0%	0%	0
Reducción de jornada por lactancia	0	0%	0%	0	0%	0%	0
Reducción de jornada por cuidado de hija/o	1	100%	6%	0	0%	0%	1
Reducción de jornada por motivos familiares	0	0%	0%	0	0%	0%	0
Reducción de jornada por otros motivos	0	0%	0%	0	0%	0%	0
Excedencia por cuidado de hija/o	0	0%	0%	0	0%	0%	0
Excedencia por cuidado de familiares	0	0%	0%	0	0%	0%	0
Excedencia fraccionada por cuidado de hija/o o familiar	0	0%	0%	0	0%	0%	0
Excedencia voluntaria	0	0%	0%	0	0%	0%	0
Permiso por enfermedad grave, fallecimiento, etc	0	0%	0%	0	0%	0%	0
	18	46%	100%	21	0%	100%	39

- **Incapacidad Temporal**

En cuanto a las bajas por incapacidad temporal, se registran 36 incidencias en total. De estas, 17 mujeres y 19 hombres han estado de baja por esta causa.

Aunque la cantidad de bajas por incapacidad temporal es similar entre mujeres y hombres, destaca que el número total de hombres afectados por incapacidad temporal es ligeramente superior al de las mujeres. Este hecho podría sugerir que, en este caso, las bajas temporales por motivos de salud o accidentes afectan a una proporción más alta de los hombres en la plantilla.

- **Accidente de Trabajo**

En cuanto a los accidentes de trabajo, se observa que ninguna mujer ha registrado un accidente laboral, mientras que 2 hombres han tenido esta incidencia.

Este dato resalta el buen enfoque de la empresa en términos de seguridad laboral, ya que la ocurrencia de accidentes es baja. No obstante, es una oportunidad para seguir reforzando las medidas preventivas y de seguridad, garantizando que todos los empleados, independientemente de su género, puedan trabajar en un entorno seguro y saludable.

- **Maternidad y Paternidad**

En lo que respecta a los permisos relacionados con la maternidad y paternidad, se observa que no se han registrado casos de maternidad (parto), cesión del permiso de maternidad al padre, paternidad, ni adopción o acogimiento.

- **Reducción de jornada por cuidado**

Se registra un caso de reducción de jornada por cuidado de hija/o, específicamente una mujer que ha utilizado este derecho (1 mujer, 100% de las personas que han solicitado esta medida), lo que representa el 6% de las mujeres de la plantilla.

Se refleja un mayor uso de la reducción de jornada para el cuidado de los hijos/as por parte de las mujeres, lo que es un indicio de la necesidad de promover una mayor corresponsabilidad en el cuidado familiar entre mujeres y hombres. Es posible que se necesite más visibilidad y flexibilidad para fomentar que ambos géneros hagan uso de esta medida de forma más equilibrada.

- **Excedencias y permisos familiares**

En cuanto a las excedencias por cuidado de hija/o o familiares, ninguna persona ha solicitado este tipo de permisos.

- **Permiso por enfermedad grave, fallecimiento, etc.**

No se han registrado permisos por enfermedad grave o fallecimiento en los dos años analizados, lo que puede indicar que, en general, no se han dado situaciones extremas que requieran este tipo de permisos.

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

El área de clasificación profesional, promoción y formación en el contexto del plan de igualdad tiene como objetivo garantizar que todos los trabajadores y trabajadoras tengan las mismas oportunidades de desarrollo y avance dentro de la empresa, independientemente de su género. Se busca analizar la distribución de los puestos de trabajo, los criterios de promoción, y la oferta de formación, para asegurar que no existan barreras o sesgos que limiten el acceso de ningún colectivo a mejores posiciones o capacitación. Esto incluye revisar las categorías profesionales, identificar posibles desigualdades en el acceso a ascensos y asegurar una formación continua equitativa que permita el desarrollo profesional de toda la plantilla.

INFORMACIÓN CUALITATIVA

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN EN JIJONENCA

Análisis Cualitativo del Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación

La organización de los departamentos dentro de la empresa refleja una estructura bien definida, con una clara distribución de roles y responsabilidades en cada área. Los diferentes departamentos son los siguientes:

- Departamento de Logística: La dirección está a cargo de una mujer.
- Departamento de Producción: La dirección está a cargo de un hombre.
- Departamento de Administración: La dirección está a cargo de una mujer.
- Departamento de Calidad: La dirección está a cargo de una mujer.
- Departamento de I+D: La dirección está a cargo de un hombre.
- Departamento de RRHH: La dirección está a cargo de un hombre.

Representación Femenina en Puestos de Responsabilidad:

En términos de representación femenina, la empresa demuestra un compromiso significativo con la equidad, al contar con mujeres en posiciones clave de liderazgo en los departamentos de Logística, Administración y Calidad. Esto resalta un enfoque positivo hacia la inclusión y la paridad de género en áreas estratégicas. Sin embargo, se observa que los departamentos de I+D y RRHH están liderados por hombres, lo cual abre una oportunidad para seguir fomentando la inclusión en todas las áreas de la organización.

Es importante que la empresa continúe monitoreando y promoviendo la igualdad de género en todas las áreas, especialmente en las funciones donde aún no se ha alcanzado una representación equitativa en los niveles más altos. Si bien se puede señalar un esfuerzo visible en los departamentos mencionados, una mayor equidad en la distribución de los puestos de responsabilidad podría mejorar aún más la cultura inclusiva de la empresa.

Promoción Interna:

La promoción interna es un proceso basado en el mérito y la evaluación de desempeño, lo cual es una práctica fundamental para garantizar el crecimiento y la evolución dentro de la organización. Las personas son evaluadas por los directores de departamento, el director de RRHH y el director general. Esta estructura de evaluación permite un enfoque integral y asegura que las decisiones de promoción se basen en las habilidades, competencias y logros de cada persona, y no en su género ni en otros factores ajenos al desempeño.

No obstante, sería beneficioso integrar una revisión periódica de las prácticas de promoción interna desde una perspectiva de género, para asegurar que las oportunidades sean accesibles de manera equitativa para todas las personas, independientemente de su género o cualquier otro factor que no esté relacionado con el desempeño.

Formación y Desarrollo:

La formación en la empresa se adapta a las necesidades específicas detectadas por cada dirección de departamento. Este enfoque personalizado asegura que las personas reciban la capacitación necesaria para su desarrollo profesional, alineada con las demandas del puesto y los objetivos de la organización. Además, la empresa ofrece formación tanto interna, a través de una plataforma propia, como externa, colaborando con entidades especializadas.

Es destacable que la empresa se esfuerza por garantizar que la formación se ofrezca de manera continua, lo que no solo beneficia a los empleados, sino también a la competitividad de la empresa en su conjunto. Sin embargo, sería recomendable considerar una mayor transparencia en el proceso de identificación de necesidades formativas, para que todos los empleados se sientan igualmente informados y empoderados en cuanto a las oportunidades de desarrollo.

En resumen, la empresa muestra un compromiso sólido con la equidad, el desarrollo y la formación de su personal. La organización de los departamentos y el enfoque hacia la promoción interna y la formación son pasos clave hacia un ambiente laboral justo y competitivo. Sin embargo, para fortalecer aún más el compromiso con la igualdad de oportunidades, se recomienda una revisión periódica de las políticas de promoción y formación desde una perspectiva inclusiva y de género, asegurando que todas las personas tengan acceso equitativo a las oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa.

INFORMACIÓN CUANTITATIVA

A continuación, realizaremos un análisis detallado de las distintas categorías profesionales presentes en nuestra empresa, así como de las promociones realizadas, con el fin de evaluar y supervisar de manera cuantitativa nuestro desempeño y la equidad en estos aspectos.

Distribución de la plantilla por CATEGORÍAS PROFESIONALES

En el marco del compromiso de La Jijonenca con la equidad de género y la mejora continua en materia de igualdad de oportunidades, se ha realizado un análisis de la distribución de la plantilla por categorías profesionales correspondiente a los ejercicios 2023 y 2024.

DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES (2024)								
	Mujeres	% (Horiz.)	% (Vert.)	Hombres	% (Horiz.)	% (Vert.)	Total	
ALMACENERO	0	0%	0%	12	100%	20%	12	12%
AUXILIAR	1	33%	3%	2	67%	3%	3	3%
ADMINISTRATIVO	3	50%	8%	3	50%	5%	6	6%
AYUDANTE TÉCNICO	2	100%	5%	0	0%	0%	2	2%
AYUDANTE(PERSONAL PRODUCCIÓN)	3	43%	8%	4	57%	7%	7	7%
ENCARGADO DE SECCIÓN	1	50%	3%	1	50%	2%	2	2%
JEFE ADMINISTRATIVO 1º	2	100%	5%	0	0%	0%	2	2%
JEFE ADMINISTRATIVO 2º	0	0%	0%	1	100%	2%	1	1%
JEFE DE VENTAS	0	0%	0%	1	100%	2%	1	1%
MAESTRO/JEFE DE TALLER	0	0%	0%	1	100%	2%	1	1%
MOZO ALMACÉN	1	20%	3%	4	80%	7%	5	5%
OFICIAL 1º (PERSONAL PRODUC.)	3	100%	8%	0	0%	0%	3	3%
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	6	100%	16%	0	0%	0%	6	6%
OFICIAL 2º (P.ACABADO)	0	0%	0%	10	100%	17%	10	10%
OFICIAL 2º (P.OF.AUXILIARES)	7	39%	18%	11	61%	18%	18	18%
OFICIAL 2º (PERSONAL PRODUC.)	3	75%	8%	1	25%	2%	4	4%
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	0	0%	0%	3	100%	5%	3	3%
OPERADOR	3	100%	8%	0	0%	0%	3	3%
ORDENADOR	1	20%	3%	4	80%	7%	5	5%
PERSONAL DE LIMPIEZA	0	0%	0%	1	100%	2%	1	1%
TÉC.TITULADOS GRADO SUPERIOR	2	100%	5%	0	0%	0%	2	2%
TÉCNICOS	0	0%	0%	1	100%	2%	1	1%
ORGANIZACIÓN 2º	2	100%	5%	0	0%	0%	2	2%
TÉCNICOS TITULADOS GRADO MEDIO	0	0%	0%	1	100%	2%	1	1%
VIAJANTE	0	0%	0%	1	100%	2%	1	1%
Total	38	39%	100%	60	61%	100%	98	100%

DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR CATEGORÍAS PROFESIONALES (2023)								
	Mujeres	% (Horiz.)	% (Vert.)	Hombres	% (Horiz.)	% (Vert.)	Total	
ALMACENERO	0	0%	0%	10	100%	20%	10	11%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5	100%	13%	0	0%	0%	5	6%
AYUDANTE TÉCNICO	2	50%	5%	2	50%	4%	4	4%
AYUDANTE(PERSONAL PRODUCCIÓN)	1	100%	3%	0	0%	0%	1	1%
ENCARGADO DE SECCIÓN	4	40%	11%	6	60%	12%	10	11%
JEFE ADMINISTRATIVO 1º	1	50%	3%	1	50%	2%	2	2%
JEFE ADMINISTRATIVO 2º	2	100%	5%	0	0%	0%	2	2%
JEFE DE VENTAS	0	0%	0%	1	100%	2%	1	1%
MAESTRO/JEFE DE TALLER	0	0%	0%	1	100%	2%	1	1%
MOZO ALMACÉN	0	0%	0%	1	100%	2%	1	1%
OFICIAL 1º (P.ACABADO)	1	100%	3%	0	0%	0%	1	1%
OFICIAL 1º (PERSONAL PRODUC.)	1	20%	3%	4	80%	8%	5	6%
OFICIAL 1º ADMINISTRATIVO	3	100%	8%	0	0%	0%	3	3%
OFICIAL 2º (P.ACABADO)	8	100%	21%	0	0%	0%	8	9%
OFICIAL 2º (P.OF.AUXILIARES)	0	0%	0%	9	100%	18%	9	10%
OFICIAL 2º (PERSONAL PRODUC.)	2	20%	5%	8	80%	16%	10	11%
OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	3	75%	8%	1	25%	2%	4	4%
OPERADOR ORDENADOR	0	0%	0%	1	100%	2%	1	1%
PERSONAL DE LIMPIEZA	1	100%	3%	0	0%	0%	1	1%
PROGRAMADOR MÁQUINA	1	100%	3%	0	0%	0%	1	1%
TÉC.TITULADOS GRADO SUPERIOR	1	20%	3%	4	80%	8%	5	6%
TÉCNICOS ORGANIZACIÓN 2º	0	0%	0%	1	100%	2%	1	1%
TÉCNICOS TITULADOS GRADO MEDIO	2	100%	5%	0	0%	0%	2	2%
VIAJANTE	0	0%	0%	1	100%	2%	1	1%
Total	38	43%	100%	51	57%	100%	89	100%

Evolución General de nuestro equipo de trabajo

Durante el periodo 2023-2024, la plantilla de la Jijonenca ha experimentado un incremento, pasando de 89 a 98 personas. Esta evolución refleja un crecimiento en la estructura organizativa, derivado tanto del fortalecimiento de ciertas áreas estratégicas como de la incorporación de nuevos perfiles profesionales que permiten afrontar los retos actuales y futuros de la entidad.

Este aumento en el número total de empleados también ha tenido un impacto en la distribución por sexo, manteniendo un nivel importante de representación femenina, aunque se observa un ligero descenso porcentual.

- En 2023, la representación femenina alcanzaba el 43% del total de la plantilla.
- En 2024, la representación femenina se sitúa en el 39%, mientras que la representación masculina ha pasado del 57% al 61%.

Aunque la presencia de mujeres en la organización sigue siendo significativa, el aumento del número de hombres en la plantilla ha generado un pequeño desequilibrio porcentual respecto

al año anterior. Por ello, resulta fundamental continuar trabajando en la implementación de políticas y medidas que fomenten la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión en todos los niveles profesionales.

La organización reafirma su compromiso de seguir promoviendo un entorno laboral en el que mujeres y hombres puedan desarrollarse en condiciones de equidad, impulsando acciones específicas de sensibilización, formación y acceso equitativo a posiciones de responsabilidad.

Análisis de la Distribución de Plantilla por Categorías Profesionales (2024)

En 2024, la plantilla de la organización está compuesta por 98 personas, de las cuales el 39% son mujeres y el 61% son hombres.

La distribución por categorías profesionales muestra tendencias relevantes tanto en la concentración de personal como en la representación por sexo:

- **Almacenero:** Completamente masculinizado, con 12 hombres (100%) y ninguna mujer. Esta categoría representa el **12%** de la plantilla total.
- **Auxiliar Administrativo:** 1 mujer (33%) y 2 hombres (67%), evidenciando una ligera mayoría masculina en esta función de soporte administrativo.
- **Ayudante Técnico:** Equilibrio total entre sexos, con 3 mujeres y 3 hombres, cada uno representando el 50% dentro de esta categoría.
- **Ayudante (Personal Producción):** Esta categoría es exclusivamente femenina, con 2 mujeres (100%).
- **Encargado de Sección:** 3 mujeres (43%) y 4 hombres (57%), mostrando una distribución bastante equilibrada en posiciones de supervisión operativa.
- **Jefe Administrativo 1ª:** Igualdad absoluta, con 1 mujer (50%) y 1 hombre (50%).
- **Jefe Administrativo 2ª:** Completamente ocupado por mujeres (2 mujeres, 100%).
- **Jefe de Ventas:** Ocupado exclusivamente por 1 hombre (100%).
- **Maestro/Jefe de Taller:** Completamente masculino, 1 hombre (100%).
- **Mozo Almacén:** También exclusivamente masculino, 1 hombre (100%).
- **Oficial 1ª (Personal Producción):** Predominio masculino, con 1 mujer (20%) y 4 hombres (80%).
- **Oficial 1ª Administrativo:** 3 mujeres (100%) y ningún hombre.
- **Oficial 2ª (P. Acabado):** Exclusivamente femenino, con 6 mujeres (100%).
- **Oficial 2ª (P. Of. Auxiliares):** Exclusivamente masculino, con 10 hombres (100%).

- **Oficial 2ª (Personal Producción):** 7 mujeres (39%) y 11 hombres (61%), una de las categorías más numerosas, representando el **18%** de la plantilla.
- **Oficial 2ª Administrativo:** 3 mujeres (75%) frente a 1 hombre (25%).
- **Operador Ordenador:** Exclusivamente masculino, con 3 hombres (100%).
- **Personal de Limpieza:** Exclusivamente femenino, con 3 mujeres (100%).
- **Técnicos Titulados Grado Superior:** 1 mujer (20%) y 4 hombres (80%), mostrando todavía una alta masculinización en los perfiles de mayor cualificación técnica.
- **Técnicos Organización 2ª:** 1 hombre (100%).
- **Técnicos Titulados Grado Medio:** 2 mujeres (100%).
- **Viajante:** 1 hombre (100%).

El análisis de la distribución de la plantilla por categorías profesionales en 2024 refleja un avance significativo en términos de diversidad, aunque se identifican áreas de mejora.

Actualmente, existen categorías ocupadas exclusivamente por hombres, como Almacenero, Jefe de Ventas, Maestro/Jefe de Taller, Mozo de Almacén, Oficial de 2ª (Personal de Auxiliares), Operador de Ordenador, Técnicos de Organización de 2ª y Viajante.

De igual manera, se observan categorías donde la representación es íntegramente femenina, como Ayudante (Personal de Producción), Jefe Administrativo de 2ª, Oficial de 1ª Administrativo, Oficial de 2ª (P. Acabado), Personal de Limpieza y Técnicos Titulados de Grado Medio.

Es muy positivo destacar que también se encuentran categorías con una distribución equilibrada entre mujeres y hombres, tales como Ayudante Técnico, Encargado/a de Sección, Jefe Administrativo de 1ª y Oficial de 2ª (Personal de Producción), lo que demuestra la apertura de espacios de corresponsabilidad en distintas áreas.

En líneas generales, aunque existe una presencia femenina consolidada en diversas categorías profesionales, persiste cierta concentración de género, especialmente en posiciones operativas vinculadas al almacén y en funciones técnicas de organización y venta, que continúan estando mayoritariamente ocupadas por hombres. Estos resultados evidencian la importancia de seguir impulsando políticas y acciones estratégicas que fomenten la diversidad y la igualdad de oportunidades en todas las áreas y niveles profesionales, trabajando para garantizar una representación equilibrada que enriquezca el desarrollo de la organización.

PROMOCIONES en JIJONENCA

El análisis de las promociones realizadas en los años 2023 y 2024 evidencia el compromiso de la Jijonenca con el crecimiento y el desarrollo profesional interno, especialmente en lo que respecta a la promoción del talento femenino. En 2023, se registró un ascenso de nivel correspondiente a una mujer, representando un 3% del total de la plantilla. En 2024, esta cifra aumentó, logrando dos promociones femeninas, lo que supone un 5% del total. Cabe destacar que, en ambos ejercicios, no se produjeron ascensos de personal masculino.

Estos datos reflejan una tendencia positiva hacia el impulso del talento femenino dentro de la organización, favoreciendo su desarrollo profesional y contribuyendo de manera activa a un entorno más equitativo. Además, en términos de composición general, la plantilla ha crecido de 89 a 98 personas entre 2023 y 2024, aumentando la participación masculina, pero manteniendo una sólida representación femenina en un 39% en el último año.

Este avance evidencia que la empresa está dando pasos firmes en su apuesta por la igualdad de oportunidades, si bien resulta importante seguir reforzando políticas y programas de promoción profesional inclusiva, asegurando que tanto mujeres como hombres puedan acceder equitativamente a nuevas oportunidades de crecimiento en todos los niveles y áreas de la organización.

PROMOCIONES (2024)						PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO (2024)				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Nº de personas que han ascendido de nivel en el último año	2	5%	0	0%	2	38	38,78%	60	61,22%	98

PROMOCIONES (2023)						PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO (2023)				
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Nº de personas que han ascendido de nivel en el último año	1	3%	0	0%	1	38	42,70%	51	57,30%	89

FORMACIÓN en JIJONENCA

FORMACIÓN REALIZADA EN EL AÑO ACTUAL (2024)					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Nº de personas que han recibido formación en el último año	35	36%	62	64%	97
Tipo de formación (2024)	Mujeres	%	Hombres	%	Total
CAP	0		2		
CURSO BASICO PRL 50H	0		1		
CURSO DE ALÉRGENOS	13		23		
CURSO DE LIMPIEZA	13		23		
CURSO OPERADOR DE CARRETILLAS ELEVADORAS	0		1		
CURSO PCC DETECTOR DE METALES	1		0		
CURSO PCC MADURACION Y PASTEURIZACION	0		4		
CURSO PCC MIELES Y BOIXOS	2		7		
CURSO PCC PASTEURIZACIÓN Y MADURACIÓN	1		0		
EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (ART19)	24		31		
EXTINCION DE INCENDIOS Y EMERGENCIAS	1		9		
FORMACIÓN LIMPIEZA EN INDUSTRI ALIMENTARIA	5		9		
FORMACION USO DESFRIBILADOR	4		5		
HERRAMIENTAS MANUALES: RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIV	14		19		
INSTALACIONES DE ALMACENAMIENTO: RIESGOS Y MEDIDAS	1		6		
LABORATORIOS: RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS (ART19)	3		1		
MANEJO DE PUENTE GRÚA: RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVA	0		3		
MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS: RIESGOS Y MEDIDAS PI	13		26		
MANIPULADOR DE ALIMENTOS	2		0		
MOVIMIENTOS REPETITIVOS: RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIV	7		4		
OPERADOR CARRETILLAS ELEVADORAS	7		19		
PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN DE DATOS: RIESGOS Y MEDID	24		29		
PERSONAL DE MANTENIMIENTO: RIESGOS Y MEDIDAS PREVEI	0		4		
PREVENCIÓN DE INCENDIOS Y MEDIDAS DE EMERGENCIA: PR	23		25		
PREVENCIÓN DEL RIESGO DE LA UTILIZACIÓN DE MÁQUINAS	12		20		
PRIMEROS AUXILIOS	3		3		
PRINCIPIOS BÁSICOS: RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS (AR	24		28		
REFUERZO DE APPCC	0		2		
REFUERZO DE APPCC + PCC (DETECTOR DE METALES Y RAYO	3		11		
RIESGO POSTURAL: RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS (ARTIS	9		10		
RIESGOS DERIVADOS DE LA REALIZACIÓN DE TRABAJOS A BA	0		6		
RIESGOS PSICOSOCIALES (ART19)	25		28		
RSC	0		1		
SECTOR TRANSPORTE: RIESGOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS (AF	0		3		
TRABAJOS EN ALTAS TEMPERATURAS: RIESGOS Y MEDIDAS PI	6		6		
TRANSPALETAS Y APILADORAS MANUALES Y ELÉCTRICAS: RIE	10		20		
Total	250		389		639
Metodología (2024)	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Formación on-line	18	51,43%	38	61,29%	56
Presencial	17	48,57%	24	38,71%	41
Total	35		62		97
Lugar (2024)	Mujeres	%	Hombres	%	Total
En el centro de trabajo	35	100,00%	62	100,00%	97
Fuera del centro de trabajo	0	0,00%	0	0,00%	0
Total	35		62		97
Horario (2024)	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Durante la jornada laboral	35	100,00%	62	100,00%	97
Fuera de la jornada laboral	0	0,00%	0	0,00%	0
Total	35		62		97

FORMACIÓN REALIZADA EN EL AÑO ACTUAL (2023)					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Nº de personas que han recibido formación en el último año	33	47%	37	53%	70
Tipo de formación (2023)					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
AUDITOR INTERNO	0		1		1
CODE 7 CIBERSEGURIDAD	0		1		1
COMO CERTIFICAR EL CONTENIDO PLÁSTICO RECICLADO	8		1		9
CURSO ALERGENOS	20		19		39
CURSO BUENAS PRACTICAS E HIGIENE DE LOS ALIMENTOS	20		19		39
CURSO LIMPIEZA	0		3		3
CURSO PCC MADURACION Y PASTEURIZACION	0		3		3
ESPECIALISTA APPCC	2		1		3
LIMPIEZA Y PRODUCTOS QUIMICOS PARA LAS TAREAS DE LIM	2		9		11
MANEJO DETECTOR DE METALES Y RAYOS X	8		1		9
MANIPULADOR DE ALIMENTOS	3		0		3
REFUERZO DE APPCC + PCC (DETECTOR DE METALES Y RAYO	6		17		23
REQUISITOS DEL ESTÁNDAR IFS FOOD (V7)	2		1		3
REQUISITOS DEL ESTÁNDAR IFS FOOD (V8)	2		3		5
SUPERVISION INTERNA CONTROL PLAGAS SEGÚN NORMA IFS	1		1		2
Total	74		80		154
Metodología (2023)					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Formación on-line	4	12,12%	6	16,22%	10
Presencial	29	87,88%	31	83,78%	60
Total	33		37		70
Lugar (2023)					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
En el centro de trabajo	33	100,00%	37	100,00%	70
Fuera del centro de trabajo	0	0,00%	0	0,00%	0
Total	33		37		70
Horario (2023)					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Durante la jornada laboral	33	100,00%	37	100,00%	70
Fuera de la jornada laboral	0	0,00%	0	0,00%	0
Total	33		37		70

Análisis de la Formación Realizada en 2023 y 2024

Durante los años 2023 y 2024, la empresa ha continuado impulsando el desarrollo profesional de su plantilla a través de una formación variada y de calidad, accesible a todas las personas de la organización en condiciones de igualdad.

Áreas de formación

Agrupando los contenidos formativos por grandes áreas temáticas, se observa:

- **Seguridad y Salud Laboral (PRL y emergencias):**

La mayor parte de la formación de 2024 ha estado enfocada en la prevención de riesgos laborales, destacando acciones como "Equipos de Protección Individual", "Pantallas de Visualización de Datos", "Manipulación Manual de Cargas", "Prevención de Incendios y Emergencias", "Primeros Auxilios" y "Riesgos Psicosociales". Este enfoque refuerza el compromiso firme de la empresa con la creación de entornos de trabajo seguros.

- **Calidad, Higiene y Seguridad Alimentaria:**

En 2023 y 2024, la formación en esta área ha sido constante, abarcando cursos de "Manipulador de Alimentos", "Curso de Alérgenos", "Buenas Prácticas de Higiene" y formación en "APPCC y PCC". Estas acciones aseguran el cumplimiento de altos estándares internacionales como IFS Food y mejoran los procesos internos de calidad.

- **Formación Técnica y Operativa:**

Durante 2024, se han reforzado competencias en el manejo seguro de maquinaria y equipos como carretillas elevadoras, puente grúa y sistemas de almacenamiento. Además, se ha ofrecido formación en procesos productivos específicos como "Maduración y Pasteurización". En 2023, se impartieron cursos de certificación en reciclaje plástico, control de plagas y detección de metales y rayos X.

- **Competencias Transversales y Responsabilidad Social:**

Se ha incluido formación en "Riesgos Psicosociales" y "Responsabilidad Social Corporativa", fortaleciendo la cultura organizativa basada en el bienestar y la sostenibilidad.

Metodología de la Formación

La empresa ha adoptado una estrategia formativa flexible y adaptada a las necesidades actuales.

En 2023 predominó la formación presencial (87,88% mujeres y 83,78% hombres), mientras que en 2024 se incrementó notablemente el uso de la formación online (51,43% mujeres y 61,29% hombres). Esta evolución permite un acceso más flexible a los contenidos formativos, favoreciendo la autogestión del aprendizaje y conciliando la vida laboral y personal.

Lugar de Impartición de la Formación

Tanto en 2023 como en 2024, el 100% de la formación se ha impartido en el propio centro de trabajo.

Esta decisión estratégica facilita el acceso a la formación, minimiza desplazamientos y contribuye a integrar el aprendizaje en el contexto laboral real, fomentando una formación práctica y adaptada a las funciones del personal.

Horarios de la Formación

El compromiso de la empresa con la conciliación y el bienestar de su plantilla se refleja en la organización de todas las acciones formativas durante la jornada laboral en ambos años. No se han requerido esfuerzos fuera del horario habitual, garantizando así que todas las personas puedan participar en igualdad de condiciones y sin afectar su equilibrio personal y familiar.

ÁREA DE RETRIBUCIONES

El área de retribuciones en el diagnóstico del plan de igualdad tiene como objetivo analizar y garantizar que la empresa ofrece una política salarial equitativa entre mujeres y hombres, evitando cualquier tipo de discriminación por razón de género. Se examinan las diferentes categorías profesionales y niveles retributivos para detectar posibles desigualdades salariales, con el fin de implementar medidas correctivas que promuevan la igualdad en la compensación económica dentro de la organización. Este análisis es fundamental para asegurar que todos los empleados, independientemente de su sexo, reciban una retribución justa y acorde con su puesto y responsabilidades.

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Se ha llevado a cabo una auditoría retributiva con el objetivo de recabar información precisa que permita verificar si el sistema retributivo de la empresa cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de remuneración, de manera transversal y exhaustiva. Esta auditoría retributiva se presenta como un documento adicional al presente informe, y en ella se incluyen los datos cuantitativos correspondientes a esta área.

Además, la empresa dispone de un Registro Retributivo que recoge todas las retribuciones percibidas por el personal durante el periodo del 1 de enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024, con valores equiparados, para una mejor comparativa, asegurando la transparencia en la igualdad salarial.

Las conclusiones obtenidas tras el análisis de las brechas salariales en nuestra empresa reflejan un panorama claro, coherente con las políticas internas de igualdad y en cumplimiento con la normativa laboral vigente.

En primer lugar, es relevante destacar que la empresa cumple estrictamente con lo establecido en el convenio colectivo, lo que garantiza que los salarios base no presentan diferencias salariales significativas por razón de género.

	MUJERES	HOMBRES	BRECHAS REGULARIZADAS
Jefe Admnsitrativo 1ª	1	1	-0,76%
Oficial 2ª Admnsitrativo	3	1	-0,38%
Auxiliar Administrativo - Operador	1	5	4,33%
Ayudante técnico	3	3	11,71%
Encargado/a de sección	3	4	3,91%
Oficial 1ª (personal producción)	1	4	-4,47%
Oficial 2ª (personal producción)	8	10	2,80%

Para evaluar de manera exhaustiva la brecha salarial, se han realizado dos análisis complementarios: uno basado en las categorías profesionales, que permite identificar posibles desigualdades dentro de cada nivel jerárquico; y otro centrado en los puestos de trabajo

específicos, que ofrece una visión detallada sobre la distribución salarial en función de las responsabilidades y funciones desempeñadas.

Al analizar los complementos salariales, se identifican diferencias que podrían generar la percepción de una brecha salarial. Sin embargo, estas diferencias están plenamente justificadas por factores objetivos y regulados por convenio, tales como la antigüedad, la cual incide directamente en muchos de los complementos. Estos pagos adicionales se aplican de manera uniforme y conforme a la normativa, sin ninguna influencia basada en el género de las personas trabajadoras.

Una vez regulados y eliminados del análisis los complementos vinculados a la antigüedad y al plus derivado del cambio de convenio, que no afectan a la brecha salarial por género, los resultados confirman que no existe una brecha salarial injustificada en la organización.

En definitiva, pese a la existencia de variaciones en determinados complementos, la igualdad salarial se mantiene de forma rigurosa en los salarios base, y las diferencias en complementos responden a criterios objetivos establecidos y pactados, sin vinculación alguna con el género.

ÁREA DE SALUD LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

La Área de Salud Laboral y Condiciones de Trabajo en un plan de igualdad tiene como objetivo garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todas las personas trabajadoras, independientemente de su género. Esta área busca identificar y abordar cualquier riesgo laboral que pueda afectar de manera diferente a hombres y mujeres, promoviendo condiciones de trabajo equitativas y respetuosas. Se centra en la prevención de riesgos laborales, la adaptación de puestos de trabajo y el bienestar físico y emocional de los empleados, asegurando que las políticas de salud laboral no discriminen ni generen desigualdades de género.

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Condiciones de Trabajo

El personal de la organización presenta distintas modalidades de jornada laboral. Una parte de los trabajadores realiza su actividad bajo un sistema de turnos rotativos de mañana y tarde, de lunes a viernes. Otro grupo de trabajadores mantiene un horario fijo, sin rotación de turnos.

En relación con la jornada laboral, existen trabajadoras que disfrutan de reducción de jornada por motivos de guarda legal, conforme a la normativa vigente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

Respecto a la modalidad de teletrabajo, esta no se contempla de manera generalizada dentro de la organización. Sin embargo, en casos muy puntuales y excepcionales, se ha permitido su realización, siempre atendiendo a circunstancias concretas y justificadas.

No se hace mención expresa de la utilización obligatoria de ropa laboral específica para el desempeño de las funciones, por lo que se entiende que no es un requisito generalizado, salvo en puestos que pudieran requerirlo por razones de seguridad o imagen corporativa.

Servicio de Prevención

La organización tiene suscrito un contrato con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA), que cubre todas las especialidades preventivas obligatorias: seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada, y vigilancia de la salud. No se han identificado condiciones especiales adicionales para colectivos concretos de trabajadores más allá de las establecidas por la normativa de prevención de riesgos laborales.

INFORMACIÓN CUANTITATIVA

Para una correcta valoración de la información se ha realizado un análisis exhaustivo de la distribución de la plantilla en términos cuantitativos, abarcando varios aspectos clave.

Primero, se ha evaluado la proporción de empleados según el tipo de contrato y jornada laboral, diferenciando entre contratos temporales e indefinidos, así como entre jornadas completas y parciales. Este análisis proporciona una visión clara sobre cómo se distribuyen estos tipos de contratos y jornadas entre los diferentes grupos de la plantilla, revelando posibles desequilibrios o tendencias predominantes.

Además, se ha revisado en detalle la organización de los horarios de trabajo, incluyendo la identificación de patrones en los horarios de inicio y fin de la jornada laboral, así como la flexibilidad horaria ofrecida. Esta evaluación permite entender mejor cómo se gestionan los horarios dentro de la empresa y su impacto en la conciliación entre la vida laboral y personal.

Finalmente, se ha analizado la conversión de contratos, es decir, el proceso y la frecuencia con la que los contratos temporales se transforman en indefinidos, lo que proporciona información sobre la estabilidad laboral y las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa.

Este enfoque detallado y cuantitativo ayuda a obtener una visión completa de la situación laboral actual y a identificar áreas de mejora para optimizar la gestión de la plantilla

Distribución de la plantilla por tipo de contrato y jornada

DISTRIBUCIÓN DE PLANTILLA POR TIPO DE CONTRATO Y JORNADA (2024)									
Jornada	Contrato	Mujeres	% (Horiz.)	% (Vert.)	Hombres	% (Horiz.)	% (Vert.)	Total	
Completa	Contrato indefinido	33	42%	97%	46	58%	92%	79	94%
	Contrato para la formación y el aprendizaje	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%
	Contrato en prácticas	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%
Parcial	Contrato indefinido	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%
	Contrato Fijo discontinuo	5	33%	15%	10	67%	20%	15	18%
	Contrato en prácticas	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%
Total		38	40%	112%	56	60%	112%	94	112%

La Jijonenca ha demostrado un compromiso claro con la estabilidad laboral, destacando una alta proporción de contratos indefinidos a jornada completa, que representan el 94% del total de la plantilla. Esta cifra refleja una apuesta por relaciones laborales duraderas, lo cual es altamente positivo tanto para las personas trabajadoras como para la empresa, fomentando la fidelización y el sentido de pertenencia.

Distribución por jornada

- **Jornada completa:**
 - La gran mayoría de las personas empleadas (79 de 94) trabajan a jornada completa.
 - Dentro de este grupo, el 58% son hombres (46 personas) y el 42% son mujeres (33 personas).
 - La jornada completa representa una base sólida de empleo estable, centrado en el contrato indefinido.
- **Jornada parcial:**
 - Abarca a 15 personas (16% del total).
 - Todas las personas con jornada parcial tienen contratos fijos discontinuos, lo cual puede responder a necesidades estacionales o de producción variable, propias del sector.
 - Dentro de este segmento, el 67% son hombres y el 33% son mujeres.

Distribución por tipo de contrato

- **Contrato indefinido:**
 - Es el pilar del modelo laboral de la empresa, representando el 84% del total de vínculos laborales (79 personas).
 - Este dato habla de una gestión responsable que prioriza la estabilidad y el bienestar de la plantilla.
- **Contrato fijo discontinuo:**
 - Representa el 16% del total, vinculado a jornada parcial.
 - Aunque este tipo de contrato puede implicar cierta intermitencia, su inclusión formal permite previsión y legalidad en la planificación del trabajo temporal.
- **Contratos de formación y en prácticas:**
 - No se han registrado en la plantilla durante este año. Esto podría ser una oportunidad para incorporar talento joven y contribuir a la formación profesional del entorno.

La Jijonenca muestra una gestión laboral sólida y comprometida, con un modelo que prioriza la estabilidad (contratos indefinidos) y el empleo a tiempo completo. Existe una representación equilibrada entre mujeres y hombres, aunque podría profundizarse en estrategias para incentivar mayor diversidad en los tipos de jornada, y fomentar la inserción laboral juvenil mediante contratos de formación o prácticas.

Análisis de conversiones de contrato (La Jijonenca, 2024)

CONVERSIONES DE CONTRATO EN EL ÚLTIMO AÑO (2024)						
	Mujeres		Hombres		Total	
De parcial a completo	2	67%	1	33%	3	100%
Total	2		1		3	

Durante el último año, La Jijonenca ha llevado a cabo tres conversiones de contrato de jornada parcial a jornada completa, lo cual refleja una voluntad clara de ofrecer oportunidades de mejora laboral dentro de la organización. Este tipo de acciones refuerzan la confianza y el compromiso entre la empresa y las personas que la integran.

- De las tres conversiones realizadas, dos correspondieron a mujeres y una a un hombre.
- Este tipo de iniciativas favorece el desarrollo profesional, mejora la conciliación laboral-personal y fortalece el arraigo del talento en la empresa.

Las conversiones de contrato en 2024 reflejan el compromiso activo de La Jijonenca con la mejora continua de las condiciones laborales. Reconocer el esfuerzo y potencial del equipo humano mediante la ampliación de jornada es una acción concreta y valiosa en favor de la equidad y el crecimiento profesional. Mantener e incluso ampliar este tipo de medidas puede seguir consolidando una cultura organizacional inclusiva, flexible y orientada al bienestar.

Análisis de los horarios de trabajo en La Jijonenca (Comparativa 2023 - 2024)

La gestión de los horarios laborales en La Jijonenca demuestra una planificación dinámica, adaptada a las necesidades operativas de la empresa y de su plantilla. La evolución entre 2023 y 2024 muestra ligeros ajustes en la distribución de jornadas y turnos, con una tendencia clara hacia el fortalecimiento del trabajo en turnos de mañana/tarde, lo cual evidencia un modelo flexible y enfocado en la productividad.

HORARIOS DE TRABAJO (2024)								
	Mujeres	% (Horiz.)	% (Vert.)	Hombres	% (Horiz.)	% (Vert.)	Total	
Jornada partida: mañana y tarde	6	75%	16%	2	25%	4%	8	9%
Jornada continua: mañana	3	21%	8%	11	79%	20%	14	15%
Jornada continua: tarde	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%
Jornada continua: noche	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%
Turnos: mañana / tarde	28	41%	74%	41	59%	73%	69	73%
Turnos: mañana / tarde / noche	1	33%	3%	2	67%	4%	3	3%
Turnos: otro tipo	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%
Otros: teletrabajo	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%
Total	38	40%	100%	56	60%	100%	94	100%

HORARIOS DE TRABAJO (2023)							
	Mujeres	% (Horiz.)	% (Vert.)	Hombres	% (Horiz.)	% (Vert.)	Total
Jornada partida: mañana y tarde	11	85%	29%	2	15%	4%	13
Jornada continua: mañana	3	38%	8%	5	63%	10%	8
Jornada continua: tarde	0	0%	0%	0	0%	0%	0
Jornada continua: noche	0	0%	0%	0	0%	0%	0
Turnos: mañana / tarde	24	36%	63%	42	64%	82%	66
Turnos: mañana / tarde / noche	0	0%	0%	2	100%	4%	2
Turnos: otro tipo	0	0%	0%	0	0%	0%	0
Otros: teletrabajo	0	0%	0%	0	0%	0%	0
	38	43%	100%	51	57%	100%	89

1. Turnos de mañana/tarde

Durante el período comparado entre 2023 y 2024, se observa un crecimiento moderado en el número de personas que desempeñan su labor bajo el modelo de turnos de mañana y tarde, pasando de 66 a 69 integrantes de la plantilla. Este ligero aumento, aunque discreto, reafirma que esta modalidad sigue siendo la más común dentro de la organización, lo cual refleja una estructura horaria consolidada y eficiente que responde tanto a las necesidades operativas como al bienestar del equipo humano.

En términos de composición, se mantiene una participación equitativa entre mujeres y hombres. En 2024, el 41 por ciento de las personas que trabajan en este turno son mujeres, mientras que el 59 por ciento son hombres. Esta distribución evidencia un buen nivel de diversidad y equidad de género en uno de los turnos más relevantes para la empresa, lo cual habla de un entorno laboral inclusivo donde se promueven oportunidades de forma equilibrada para todas las personas trabajadoras

2. Jornada partida (mañana y tarde)

A lo largo del periodo comparado, la jornada partida de mañana y tarde experimenta una disminución en su uso, pasando de 13 personas en 2023 a 8 en 2024, lo que representa una reducción del 15 al 9 por ciento de la plantilla. A pesar de esta bajada, esta modalidad continúa presente en la organización, manteniéndose como una opción válida dentro de la diversidad de horarios laborales que ofrece La Jijonenca.

Cabe destacar que en 2024 el 75 por ciento de las personas que desempeñan este tipo de jornada son mujeres, lo que podría estar vinculado a preferencias personales, dinámicas de conciliación de la vida laboral y familiar, o incluso a acuerdos flexibles establecidos con la empresa. Esta continuidad sugiere que La Jijonenca sigue apostando por un modelo organizativo que permite adaptarse a diferentes realidades, favoreciendo el bienestar de su plantilla desde una perspectiva inclusiva y respetuosa.

3. Jornada continua de mañana

La jornada continua de mañana muestra un crecimiento notable entre 2023 y 2024, aumentando de 8 a 14 personas, lo que representa el 15 por ciento de la plantilla en el último año. Este cambio indica una apuesta clara por parte de La Jijonenca hacia una mayor

flexibilidad horaria, lo cual podría estar contribuyendo positivamente al equilibrio entre la vida laboral y personal de las personas trabajadoras.

Un aspecto destacable de esta evolución es el incremento en la participación masculina, que pasa de 5 a 11 hombres en esta modalidad. Este aumento sugiere que la empresa está promoviendo una apertura de esta jornada a toda la plantilla sin distinción, lo que fortalece una cultura organizacional más inclusiva, diversa y adaptada a las distintas necesidades de su equipo humano.

4. Turnos rotativos de mañana/tarde/noche

Los turnos rotativos de mañana, tarde y noche experimentan un ligero incremento entre 2023 y 2024, pasando de 2 a 3 personas en total. Este pequeño aumento sugiere una necesidad operativa específica y puntual, probablemente asociada a momentos concretos de la producción o a determinadas funciones que requieren una mayor cobertura horaria.

Al tratarse de un cambio muy limitado, no puede considerarse una tendencia generalizada dentro de la organización, sino más bien una medida focalizada que responde a la flexibilidad con la que La Jijonenca adapta sus recursos humanos a las demandas productivas sin alterar significativamente la estructura horaria principal de su plantilla.

5. Teletrabajo y otras modalidades

El teletrabajo y otras modalidades no presenciales no se registran en ninguno de los dos años analizados, lo que refleja que la actividad en La Jijonenca se basa mayoritariamente en procesos de producción que requieren presencialidad. Esta característica es coherente con la naturaleza operativa de la empresa, centrada en la fabricación y distribución de productos, donde la intervención directa del personal en planta es esencial para el desarrollo del trabajo.

La Jijonenca ha logrado mantener una estructura horaria estable y diversificada, ajustando de forma proactiva algunos modelos de jornada para mejorar la operatividad sin descuidar la equidad. La empresa muestra señales positivas de adaptación a las necesidades del equipo humano, promoviendo espacios para el trabajo continuo, rotativo y de jornada partida.

Además, se observa una participación equilibrada entre mujeres y hombres en la mayoría de los horarios, aunque podrían impulsarse acciones específicas para seguir fomentando la presencia femenina en ciertos turnos como el continuo de mañana y el rotativo nocturno.

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

La Área de Comunicación y Lenguaje No Sexista en el diagnóstico del plan de igualdad tiene como objetivo garantizar que todas las comunicaciones internas y externas de la empresa se realicen de manera inclusiva, evitando expresiones, imágenes o mensajes que refuerzan estereotipos de género o discriminen a cualquier persona por su sexo. Este ámbito busca analizar el uso del lenguaje y la representación visual en la organización para asegurar que reflejan los valores de igualdad, respeto y diversidad, contribuyendo a crear un entorno laboral más justo y equitativo. Además, se promueve la formación del personal en el uso de un lenguaje inclusivo como parte fundamental de la cultura empresarial.

INFORMACIÓN CUALITATIVA

Canales Internos:

- **Tablón de anuncios:** Este es un medio tradicional de comunicación interna en muchas empresas. Su uso, sin embargo, está limitado a la visibilidad dentro de espacios físicos comunes, lo que puede generar una barrera de acceso para los empleados que no pasen por esas áreas con frecuencia. Además, el tablón de anuncios puede no ser el canal más eficiente para llegar a todos los empleados, especialmente si se consideran aspectos de accesibilidad o actualización de información.
- **Correo electrónico:** Es un canal de comunicación más formal y directo, pero también puede ser limitado en cuanto a interactividad y fluidez de la información. En cuanto al lenguaje no sexista, si no hay lineamientos claros, el uso del correo puede presentar un riesgo, ya que los mensajes pueden seguir patrones tradicionales de lenguaje (por ejemplo, el uso del masculino genérico), lo cual afecta la igualdad de género dentro de la empresa.

Canales Externos:

- **Página web corporativa:** La presencia online es un elemento clave para la empresa. No se menciona de forma explícita si la web sigue criterios de lenguaje inclusivo, pero se puede analizar si en la página web se visualizan contenidos que promuevan la igualdad de género y la diversidad, o si por el contrario se mantienen estereotipos tradicionales.
- **Redes sociales:** La empresa tiene presencia en varias redes sociales clave: Instagram, Facebook y LinkedIn. Aquí, las oportunidades de comunicación son mayores debido a la posibilidad de interactuar con diferentes públicos (empleados, clientes, comunidad en general). Sin embargo, la forma en que se comunican en estas plataformas es fundamental. La empresa utiliza lenguaje inclusivo en sus comunicaciones externas, visibiliza de manera equitativa la participación femenina en sus contenidos y asegura que las imágenes y textos compartidos en sus redes sociales reflejan una representación diversa, evitando perpetuar estereotipos de género.

USO DEL LENGUAJE

En cuanto al uso del lenguaje, la empresa hace un esfuerzo continuo por implementar un lenguaje inclusivo, reconociendo su impacto directo en la percepción y la cultura organizacional. Aunque no se ha formalizado una política específica, se observa un uso adecuado del lenguaje que busca reflejar los principios de igualdad de género. La comunicación interna y externa está orientada a visibilizar de manera equitativa a todas las personas, contribuyendo así a una cultura organizacional más inclusiva y respetuosa con la diversidad.

- **Internamente:** El correo electrónico y el tablón de anuncios constituyen los principales medios de comunicación interna. En ambos casos, se aprecia un uso del lenguaje que tiende a la neutralidad y la inclusión, evitando expresiones que refuercen estereotipos de género. La empresa muestra sensibilidad hacia la importancia de una comunicación equitativa y, aunque aún se pueden seguir fortaleciendo ciertos aspectos, existe una clara disposición a mejorar continuamente en el uso de un lenguaje respetuoso e igualitario en todos los niveles.
- **Externamente:** Las redes sociales y la página web son canales estratégicos donde la empresa proyecta una imagen cercana, accesible y coherente con sus valores. En estos espacios, se observa un lenguaje cuidado y una representación visual que promueve la diversidad. La comunicación externa evita estereotipos de género y tiende a mostrar una participación equilibrada de mujeres y hombres, reforzando así el compromiso de La Jijonenca con la igualdad y el respeto en su discurso institucional.

El uso de un lenguaje inclusivo constituye un elemento esencial dentro del Plan de Igualdad de cualquier organización, y en el caso de La Jijonenca, se evidencia una sensibilidad creciente hacia su implementación. La empresa muestra una actitud comprometida con la mejora continua en este ámbito, y sus canales de comunicación, tanto internos como externos, avanzan hacia una expresión más equitativa y respetuosa con la diversidad de género.

- **Representación y Roles de Género:**

La comunicación empleada en la organización tiende a evitar expresiones que refuercen estereotipos tradicionales, lo cual contribuye a construir una imagen más igualitaria, tanto dentro como fuera de la empresa. Este enfoque favorece una percepción más justa de los distintos roles profesionales, fomentando la participación y el reconocimiento de todas las personas por igual.

- **Accesibilidad y Participación Equitativa:**

Los canales de comunicación internos están orientados a facilitar el acceso a la información para toda la plantilla, generando un entorno de mayor inclusión. Esto permite que todas las

personas se sientan representadas y tengan la oportunidad de participar activamente en la vida organizacional.

- **Cultura Organizacional Inclusiva:**

El uso de un lenguaje respetuoso e igualitario refuerza una cultura organizacional basada en los valores de la diversidad y la igualdad. La empresa avanza en este sentido con coherencia, lo que se refleja en el ambiente laboral y en la forma en que se gestionan las relaciones interpersonales y profesionales.

La comunicación inclusiva está cada vez más integrada en el funcionamiento general de La Jijonenca, alineándose progresivamente con los objetivos del Plan de Igualdad. Esta línea de trabajo fortalece el compromiso de la empresa con la equidad y la mejora continua en todas sus áreas.

En síntesis, La Jijonenca dispone de canales de comunicación sólidos y eficaces que, además de cumplir su función informativa, están evolucionando hacia prácticas más inclusivas. El uso consciente y progresivo de un lenguaje no sexista contribuye no solo al cumplimiento del Plan de Igualdad, sino también al desarrollo de una cultura organizacional más justa, respetuosa y cohesionada.

INFORMACIÓN CUANTITATIVA

A continuación, compartimos el enlace a nuestra página web corporativa, donde se puede acceder a información detallada sobre nuestros productos, valores, filosofía empresarial y compromiso con la calidad. Esta plataforma está concebida como un espacio de referencia tanto para nuestras personas clientas como para el público en general, facilitando un acceso directo y ordenado a nuestras principales novedades, campañas, y proyectos actuales. La web actúa también como un canal activo de transparencia y cercanía, permitiendo comunicar de forma clara y accesible todo lo que representa La Jijonenca.

 <https://www.lajijonenca.com>

Asimismo, contamos con presencia activa en diversas redes sociales, donde compartimos contenidos que reflejan nuestro día a día, iniciativas de mejora, promociones, eventos, y colaboraciones. Estos espacios digitales nos permiten establecer un diálogo más cercano con nuestra comunidad y mostrar el compromiso constante de la marca con la innovación y la tradición.

En Instagram (@jijonenca) compartimos imágenes y mensajes que transmiten la esencia de nuestros productos y el cuidado en cada etapa de elaboración, destacando el trabajo colectivo que hay detrás de cada uno de ellos.

En Facebook (La Jijonenca), mantenemos informada a nuestra comunidad sobre nuestras acciones, lanzamientos y noticias relevantes, fortaleciendo el vínculo con nuestras personas seguidoras de forma directa y constante.

En LinkedIn (Industrias Jijonencas S.A.), consolidamos nuestra imagen como empresa comprometida con la mejora continua, la sostenibilidad y la excelencia. A través de esta red profesional, compartimos nuestras iniciativas internas, reconocimientos, procesos de selección y avances organizativos, manteniéndonos conectados con otros actores del sector.

En La Jijonenca, también destacamos nuestro compromiso con una comunicación inclusiva, cercana y respetuosa. Nos esforzamos por emplear un lenguaje no sexista y accesible en todos nuestros canales, tanto internos como externos, garantizando que nuestros mensajes representen de forma equitativa a todas las personas que forman parte de nuestra empresa, así como a quienes nos siguen desde fuera. Este enfoque comunicativo refleja nuestros valores corporativos: el respeto, la diversidad, la igualdad de oportunidades y el compromiso con una sociedad más justa e inclusiva.

ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON SEXO

La prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo es un aspecto fundamental dentro del Plan de Igualdad de cualquier organización. Este diagnóstico busca identificar los posibles riesgos, conductas inadecuadas o situaciones que puedan generar un ambiente laboral no equitativo ni seguro, afectando especialmente a mujeres y colectivos vulnerables. Evaluar el entorno laboral es clave para detectar actitudes o prácticas discriminatorias, sensibilizar al personal y establecer protocolos de actuación eficientes. De esta forma, el diagnóstico permitirá implementar acciones preventivas que promuevan un entorno de trabajo respetuoso y libre de cualquier tipo de acoso, fomentando la igualdad de género.

INFORMACIÓN CUALITATIVA

La empresa cuenta con un protocolo específico para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, lo que refleja un compromiso firme con la protección de la integridad y dignidad de todas las personas que forman parte de la organización. Este documento establece un marco de actuación claro, con procedimientos definidos para la detección, gestión y resolución de posibles casos, garantizando la confidencialidad, el respeto y la no revictimización de las personas implicadas.

El protocolo actualmente en vigor ofrece una base sólida para actuar ante este tipo de situaciones, alineándose con lo establecido en la normativa de igualdad y en la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales. Incluye canales de denuncia, medidas de protección y garantías para todas las partes implicadas, así como mecanismos de seguimiento.

Además, La Jijonenca dispone de un canal ético, accesible a través de su página web (<https://jijonenca.report2box.com/home>), que permite comunicar, de forma confidencial y segura, cualquier conducta contraria a los principios de integridad, igualdad y respeto en el entorno laboral. Este canal actúa como una herramienta complementaria que refuerza el compromiso de la empresa con un entorno de trabajo seguro y respetuoso para todas las personas que la integran.

ÁREA DE INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

El diagnóstico en el área de infrarrepresentación femenina es esencial para el desarrollo del Plan de Igualdad. Esta evaluación se centra en identificar las áreas en las que las mujeres están subrepresentadas dentro de la organización, ya sea en determinados roles, departamentos o niveles jerárquicos. La falta de representación femenina puede reflejar barreras estructurales y desigualdades persistentes que limitan el acceso de las mujeres a determinadas oportunidades laborales o de promoción.

El objetivo de este diagnóstico es proporcionar una visión clara de estas desigualdades, permitiendo a la organización diseñar e implementar estrategias efectivas para mejorar la representación de las mujeres. Este análisis no solo contribuye a crear un entorno laboral más inclusivo y equitativo, sino que también facilita la adopción de políticas y prácticas que promuevan el desarrollo profesional femenino y la igualdad de oportunidades dentro del entorno laboral.

INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA

INFORMACIÓN CUALITATIVA

La Jijonenca muestra un compromiso firme con la igualdad de oportunidades, y cuenta con mujeres que actualmente desempeñan puestos de responsabilidad dentro de la organización, lo que evidencia un avance significativo hacia estructuras más equitativas y diversas en los niveles de liderazgo. La presencia femenina en la toma de decisiones contribuye a consolidar una cultura organizacional más representativa y alineada con los valores de equidad e inclusión.

Sin embargo, al analizar la distribución de la plantilla por áreas, se identifica una infrarrepresentación femenina en el departamento de almacén, donde actualmente no se encuentran mujeres desempeñando funciones. Esta situación responde, en parte, a dinámicas históricas del sector y a la tradicional masculinización de determinadas funciones logísticas o de carga física. No obstante, este tipo de distribución también representa una oportunidad para impulsar medidas que promuevan la incorporación femenina en todos los ámbitos de la empresa, fomentando entornos laborales más diversos y equilibrados.

En este sentido, se recomienda seguir trabajando en acciones que favorezcan la igualdad de acceso en todos los departamentos, eliminando posibles barreras —tanto visibles como invisibles— que dificulten la presencia de mujeres en determinadas áreas. Esto puede incluir una revisión de los procesos de selección y promoción, el diseño de políticas de conciliación y ergonomía laboral, así como la implementación de medidas de sensibilización para toda la plantilla.

La diversificación de perfiles en todas las áreas no solo responde a un principio de justicia social, sino que contribuye a enriquecer los equipos de trabajo, mejorar la toma de decisiones y reforzar el compromiso de La Jijonenca con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

INFORMACIÓN CUANTITATIVA

La Jijonenca mantiene un compromiso activo con la igualdad de género, y los datos analizados permiten observar tanto los avances alcanzados como las áreas que presentan margen de mejora en cuanto a la representación de mujeres en la organización.

PLANTILLA DESAGREGADA POR DEPARTAMENTO (2024)								
	Mujeres	% (Horiz.)	% (Vert.)	Hombres	% (Horiz.)	% (Vert.)	Total	
Recursos Humanos	0	0%	0%	1	100%	2%	1	1,0%
Operaciones (Mto, Logística, Producción, Calidad)	28	36%	74%	50	64%	83%	78	79,6%
Ventas, Attn Cliente	7	64%	18%	4	36%	7%	11	11,2%
Contable, Financiero, TIC	3	38%	8%	5	63%	8%	8	8,2%
Total	38	39%	100%	60	61%	100%	98	100,0%

PLANTILLA DESAGREGADA POR DEPARTAMENTO (2023)								
	Mujeres	% (Horiz.)	% (Vert.)	Hombres	% (Horiz.)	% (Vert.)	Total	
Recursos Humanos	0	0%	0%	1	100%	2%	1	1,1%
Operaciones (Mto, Logística, Producción, Calidad)	23	34%	61%	45	66%	88%	68	76,4%
Ventas, Attn Cliente	10	77%	26%	3	23%	6%	13	14,6%
Contable, Financiero, TIC	5	71%	13%	2	29%	4%	7	7,9%
Total	38	43%	100%	51	57%	100%	89	100,0%

Evolución general de la plantilla

- En **2023**, las mujeres representaban el **43%** de la plantilla (38 de 89 personas).
- En **2024**, el porcentaje femenino se sitúa en **39%** (38 de 98 personas).

Aunque el número absoluto de mujeres se mantiene, el crecimiento de la plantilla ha incrementado la brecha porcentual, lo que sugiere la necesidad de reforzar las medidas de incorporación femenina en nuevas contrataciones, especialmente en áreas técnicas y operativas.

Análisis por departamentos

1. Recursos Humanos

- Se mantiene sin presencia femenina en ambos años (0% mujeres), con un solo profesional hombre en el área.

Esta situación no resulta significativa desde el punto de vista estadístico, ya que el departamento de Recursos Humanos está conformado por una sola persona. No obstante, en futuros procesos de ampliación o renovación del equipo, se podrá contemplar la posibilidad de favorecer una mayor representación equilibrada.

2. Operaciones (Mantenimiento, Logística, Producción, Calidad)

El departamento de Operaciones (que incluye Mantenimiento, Logística, Producción y Calidad) representa el área con mayor peso dentro de la plantilla, concentrando el 79,6% del total en 2024. La representación femenina en este ámbito ha experimentado una mejora en términos absolutos, pasando de 23 mujeres en 2023 a 28 en 2024. Sin embargo, desde una perspectiva relativa, continúa siendo el área con mayor infrarrepresentación femenina, con un 36% de mujeres frente al 64% de hombres. Esta distribución refleja una tendencia habitual en el sector industrial, donde históricamente la presencia femenina ha sido menor, pero también representa una clara oportunidad para reforzar las estrategias de igualdad e impulsar la incorporación de mujeres en funciones técnicas y operativas, avanzando hacia una mayor diversidad y equilibrio en todos los niveles.

3. Ventas y Atención al Cliente

En el departamento de Ventas y Atención al Cliente, las mujeres mantienen una presencia destacada. Aunque su número absoluto ha disminuido de 10 en 2023 a 7 en 2024, continúan siendo mayoría, representando el 64% del equipo. Esta distribución refleja una tendencia positiva en cuanto a la participación femenina en roles de atención y representación comercial. No obstante, sería conveniente analizar si esta reducción responde a una rotación puntual o a posibles cambios estructurales dentro del área, con el fin de garantizar la continuidad de una representación equilibrada.

4. Contabilidad, Finanzas y TIC

En el departamento de Contabilidad, Finanzas y TIC se observa una tendencia hacia la paridad. En 2023, las mujeres representaban el 71% del equipo, mientras que en 2024 su porcentaje ha disminuido al 38%. Este cambio podría estar relacionado con reestructuraciones internas dentro del departamento. Sin embargo, sería recomendable realizar un seguimiento para determinar si esta variación es un fenómeno puntual o si responde a una tendencia que podría requerir ajustes para mantener el equilibrio de género en el área.

Los datos muestran que La Jijonenca ha mantenido una representación femenina estable, especialmente en áreas como atención al cliente y departamentos administrativos. No obstante, el área de Operaciones —que concentra la mayor parte de la plantilla— continúa mostrando una clara infrarrepresentación femenina, a pesar de una leve mejora en términos absolutos.

Para avanzar hacia una mayor equidad, se recomienda reforzar las políticas de igualdad en los procesos de selección, promoción y formación, prestando especial atención a la incorporación de mujeres en áreas técnicas, sin perder de vista la paridad en departamentos tradicionalmente feminizados.

ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

El diagnóstico en materia de violencia de género en el entorno laboral es un componente fundamental para el desarrollo del Plan de Igualdad. Esta evaluación tiene como finalidad identificar situaciones, conductas o dinámicas que puedan constituir o propiciar violencia de género, ya sea de forma directa o sutil, afectando negativamente la seguridad, el bienestar y la dignidad de las trabajadoras.

Analizar la presencia e impacto de la violencia de género permite a la organización detectar riesgos, evaluar protocolos existentes y comprender mejor las experiencias de las empleadas en su entorno de trabajo. Este diagnóstico resulta clave para establecer medidas preventivas, correctivas y de sensibilización, con el fin de garantizar espacios laborales libres de cualquier forma de violencia.

Contar con un análisis riguroso en este ámbito contribuye a fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y la tolerancia cero hacia la violencia de género, promoviendo así un entorno más seguro, saludable y justo para todas las personas trabajadoras.

INFORMACIÓN CUALITATIVA

En nuestra organización, la prevención, detección y erradicación de la violencia de género forman parte integral de nuestro compromiso con la igualdad y el respeto hacia todas las personas. Reconocemos la gravedad de este problema social y laboral, y asumimos la responsabilidad de implementar medidas efectivas para abordarlo.

Para contribuir al proceso de reintegración sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género, utilizamos el *Manual Interactivo para facilitar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género*. Este recurso constituye una herramienta clave para orientar y sensibilizar tanto a nuestro equipo como a las mujeres en proceso de reincorporación al ámbito laboral. A través de este manual, promovemos acciones específicas como la formación, la adaptación de puestos de trabajo y el desarrollo de competencias personales y profesionales, asegurando que puedan reconstruir sus vidas en un entorno seguro y empoderado.

Nuestro enfoque no solo se limita a la acción interna, sino que también busca generar un impacto positivo en nuestra comunidad. La organización trabaja de manera activa en sensibilizar a todo el personal sobre la importancia de identificar y prevenir la violencia de género, fomentando una cultura organizacional basada en el respeto, la solidaridad y la justicia social.

Con estas acciones, reafirmamos nuestro compromiso de ser una entidad responsable, comprometida con la igualdad y con la creación de un espacio laboral libre de cualquier forma de violencia y discriminación. Este esfuerzo es esencial para garantizar que cada persona en nuestra organización tenga acceso a un entorno seguro, respetuoso e inclusivo.

8.OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Realizado el diagnóstico, se llega a la conclusión de que los objetivos que se pretenden alcanzar con la implantación del I Plan de Igualdad, son los siguientes:

ÁREA	OBJETIVOS
SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	Garantizar la igualdad de oportunidades en todo el proceso de selección y contratación de personal, llevando a cabo procedimientos de selección objetivos.
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	Fomentar medidas de conciliación de la vida laboral y personal con la finalidad de poder compatibilizar la vida laboral con la personal, incluyendo las necesidades familiares, personales e individuales.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> o Analizar y determinar los criterios a tomar en cuenta para la clasificación de las categorías profesionales, garantizando que no existan diferencias por sexo. o Lograr una distribución equitativa de género en todas las áreas de la empresa y promover activamente la formación en igualdad de género para crear un entorno de trabajo inclusivo y diverso.
RETRIBUCIONES	Obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.
SALUD LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO	Garantizar la salud laboral y mejorar las condiciones de trabajo, promoviendo un entorno seguro, saludable y adecuado para el bienestar de todas las personas trabajadoras.
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	Promover el uso de una comunicación inclusiva y un lenguaje no sexista que fomente la igualdad y el respeto en todos los ámbitos de la empresa.
PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso, libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo, promoviendo la igualdad y el respeto entre todas las personas trabajadoras
INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA	Reducir la infrarrepresentación femenina en todos los niveles de la empresa
VIOLENCIA DE GÉNERO	Prevenir la violencia de género, promoviendo la igualdad de oportunidades y un entorno seguro para todas las personas.

Para la consecución de dichos objetivos, las acciones que se llevarán a cabo, se detallan en el siguiente apartado.

9.ÁREAS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES

ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

FICHA DE LA ACCIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

MEDIDA/ ACCIÓN

ACCIÓN 1

OBJETIVOS QUE PERSIGUE

Garantizar la igualdad de oportunidades en todo el proceso de selección y contratación de personal, llevando a cabo procedimientos de selección objetivos.

PLAN DE ACCIÓN

Acción 1.1

Realizar una recopilación y análisis detallado de los resultados de cada etapa del proceso de reclutamiento y selección, utilizando un enfoque estadístico y desagregado por sexo. Este análisis debe incluir todas las fases, desde la recepción y revisión de currículums hasta la realización de entrevistas de trabajo, con el fin de identificar posibles disparidades de género y asegurar la equidad en el proceso.

PERSONAS DESTINATARIAS

De forma externa, estas acciones van dirigidas a las personas que presenten su candidatura en JIJONENCA.
De forma interna, estas acciones van dirigida a las personas responsables del proceso de selección y contratación.

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN

Acción 1.1 Durante la ejecución del Plan de Igualdad.

RESPONSABLE

Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

RECURSOS ASOCIADOS

Materiales: material de oficina
Económicos: horas de dedicación de la persona responsable de la realización del Plan de Igualdad

INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Para evaluar la efectividad de las acciones:

- N° de solicitudes de demanda de empleo recibidas, desagregadas por sexo.
- Estadística de recogida de datos desagregados.

PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES

La persona responsable de la realización del Plan de Igualdad, recopilará los indicadores de estas acciones y los compartirá con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en las reuniones ordinarias con la finalidad de analizar los resultados y evaluar la efectividad de las acciones y, en su caso, proponer otras acciones de mejora adicionales.

ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

FICHA DE LA ACCIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD.

MEDIDA/ ACCIÓN **ACCIÓN 2**

OBJETIVOS QUE
PERSIGUE Fomentar medidas de conciliación de la vida laboral y personal con la finalidad de poder compatibilizar la vida laboral con la personal, incluyendo las necesidades familiares, personales e individuales.

PLAN DE ACCIÓN **Acción 2.1**
Informar a todas las personas trabajadoras sobre la normativa legal vigente en materia de conciliación, proporcionando detalles claros y completos sobre sus derechos y obligaciones. Además, comunicar de manera exhaustiva las acciones y medidas específicas que la empresa lleva a cabo para promover y facilitar el equilibrio entre la vida laboral y personal, asegurando que todas las personas trabajadoras estén plenamente informadas y puedan beneficiarse de dichas iniciativas.

PERSONAS
DESTINATARIAS Esta acción va dirigida a toda la plantilla de JIJONENCA.

CRONOGRAMA DE
IMPLANTACIÓN La acción 2.1 se llevará a cabo durante todos los años de vigencia del plan de igualdad, al tratarse de una acción continuada en el tiempo (2025 a 2029)

RESPONSABLE Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

RECURSOS
ASOCIADOS Materiales: material de oficina
Económicos: horas de dedicación de la persona responsable de realización del Plan de Igualdad

INDICADORES DE
SEGUIMIENTO Acción 2.1:
Nº de peticiones aceptadas/nº de peticiones recibidas.

PROCESO DE
SEGUIMIENTO Y
EVALUACIÓN DE LAS
ACCIONES La persona responsable de la realización del Plan de Igualdad, recopilará los indicadores de estas acciones y los compartirá con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en las reuniones ordinarias con la finalidad de analizar los resultados y evaluar la efectividad de las acciones y, en su caso, proponer otras acciones de mejora adicionales.

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

FICHA DE LA ACCIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN	ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN
MEDIDA/ ACCIÓN	ACCIÓN 3
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Analizar y determinar los criterios a tomar en cuenta para la clasificación de las categorías profesionales, garantizando que no existan diferencias por sexo.
PLAN DE ACCIÓN	<p>Acción 3.1 – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</p> <p>Analizar los puestos de trabajo para garantizar que no existan desigualdades de género o sesgos en la asignación de roles y responsabilidades.</p> <p>Acción 3.2 – PROMOCIÓN INTERNA</p> <p>Difundir todas las vacantes internas de forma pública y accesible para toda la plantilla</p>
PERSONAS DESTINATARIAS	Esta acción va dirigida a toda la plantilla de JIJONENCA.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	Las acciones se llevarán a cabo durante todos los años de vigencia del plan de igualdad, al tratarse de acciones continuadas en el tiempo
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	<p>Materiales: material de oficina</p> <p>Económicos: horas de dedicación de la persona responsable de Recursos Humanos</p>
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<p>Acción 3.1:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nº de correcciones realizadas. <p>Acción 3.2:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nº de discrepancias detectadas.
PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES	La persona responsable de la realización del Plan de Igualdad, recopilará los indicadores de estas acciones y los compartirá con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en las reuniones ordinarias con la finalidad de analizar los resultados y evaluar la efectividad de las acciones y, en su caso, proponer otras acciones de mejora adicionales.

FICHA DE LA ACCIÓN	
ÁREA DE ACTUACIÓN	ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN
MEDIDA/ ACCIÓN	ACCIÓN 4
OBJETIVOS QUE PERSIGUE	Lograr una distribución equitativa de género en todas las áreas de la empresa y promover activamente la formación en igualdad de género para crear un entorno de trabajo inclusivo y diverso.
PLAN DE ACCIÓN	<p>Acción 4.1 – FORMACIÓN</p> <p>Realizar un estudio anual exhaustivo de la formación impartida, desglosando los datos por variables como sexo, ámbito formativo, modalidad y departamento. Este análisis permitirá evaluar la efectividad y la equidad de las iniciativas de formación, identificar posibles brechas de género o áreas de mejora, y garantizar una distribución justa y eficiente de los recursos de desarrollo profesional dentro de la organización.</p> <p>Acción 4.2 - FORMACIÓN</p> <p>Ofrecer a toda la plantilla formación y formar a la comisión negociadora para incorporar principios de igualdad en todas las negociaciones y acuerdos de la empresa.</p>
PERSONAS DESTINATARIAS	Esta acción va dirigida a toda la plantilla de JIJONENCA.
CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN	La acción 4.1 se realizará en el segundo año del Plan de Igualdad. La acción 4.2 se desarrollará durante el primer año del Plan de Igualdad
RESPONSABLE	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
RECURSOS ASOCIADOS	Materiales: material de oficina Económicos: horas de dedicación de la persona responsable de Recursos Humanos
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Acción 4.1: <ul style="list-style-type: none"> Plan de formación Acción 4.2: <ul style="list-style-type: none"> Nº Formaciones recibidas.
PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES	La persona responsable de la elaboración del Plan de Igualdad, recopilará los indicadores de estas acciones y los compartirá con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en las reuniones ordinarias con la finalidad de analizar los resultados y evaluar la efectividad de las acciones y, en su caso, proponer otras acciones de mejora adicionales.

ÁREA DE RETRIBUCIONES

FICHA DE LA ACCIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN RETRIBUCIONES

MEDIDA/ ACCIÓN **ACCIÓN 5**

OBJETIVOS QUE PERSIGUE Obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

PLAN DE ACCIÓN **Acción 5.1**
Realizar un estudio de Brecha Salarial con la finalidad de garantizar la igualdad retributiva en trabajos de igual valor.

PLAN DE ACCIÓN **Acción 5.2**
Revisar anualmente el Registro retributivo para comprobar que no existen diferencias significativas en los conceptos entre todas las personas trabajadoras (por puesto y sexo).

PERSONAS DESTINATARIAS Esta acción va dirigida a toda la plantilla de JIJONENCA.

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN La acción 5.1 y 5.2 se llevarán a cabo anualmente.

RESPONSABLE Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

RECURSOS ASOCIADOS Materiales: material de oficina
Económicos: horas de dedicación de la persona responsable de Recursos Humanos

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Acción 5.1 y 5.2

- Análisis de la Brecha Salarial y el Registro Retributivo

PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES La persona responsable de la realización del Plan de Igualdad, recopilará los indicadores de estas acciones y los compartirá con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en las reuniones ordinarias con la finalidad de analizar los resultados y evaluar la efectividad de las acciones y, en su caso, proponer otras acciones de mejora adicionales.

ÁREA DE SALUD LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

FICHA DE LA ACCIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN ÁREA DE SALUD LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

MEDIDA/ ACCIÓN **ACCIÓN 6**

OBJETIVOS QUE
PERSIGUE Garantizar la salud laboral y mejorar las condiciones de trabajo,
promoviendo un entorno seguro, saludable y adecuado para el
bienestar de todas las personas trabajadoras.

Acción 6.1

PLAN DE ACCIÓN Formar a las nuevas incorporaciones en prevención de riesgos
laborales para mejorar su seguridad, reducir accidentes y fomentar
una cultura de trabajo responsable y saludable.

PERSONAS
DESTINATARIAS Esta acción va dirigida a toda la plantilla de JIJONENCA

CRONOGRAMA DE
IMPLANTACIÓN La acción 6.1 se llevará a cabo una vez al año

RESPONSABLE Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

RECURSOS
ASOCIADOS Materiales: material de oficina
Económicos: horas de dedicación de la persona responsable de
Recursos Humanos

INDICADORES DE
SEGUIMIENTO Acción 6.1

- Formaciones realizadas.

PROCESO DE
SEGUIMIENTO Y
EVALUACIÓN DE LAS
ACCIONES La persona responsable de la elaboración del Plan de Igualdad,
recopilará los indicadores de estas acciones y los compartirá con la
Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en las reuniones
ordinarias con la finalidad de analizar los resultados y evaluar la
efectividad de las acciones y, en su caso, proponer otras acciones
de mejora adicionales.

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

FICHA DE LA ACCIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

MEDIDA/ ACCIÓN **ACCIÓN 7**

OBJETIVOS QUE
PERSIGUE

Promover el uso de una comunicación inclusiva y un lenguaje no sexista que fomente la igualdad y el respeto en todos los ámbitos de la empresa.

PLAN DE ACCIÓN

Acción 7.1

Realizar una campaña específica de difusión del Plan de Igualdad, interna (publicación interna y presentación a toda la plantilla en reunión informativa)

Acción 7.2

Solicitar el Visado de la Generalitat Valenciana “Fent Empresa. Iguals en Oportunitats”. Incluir dicho logo en las comunicaciones externas de la empresa, siempre y cuando se apruebe su uso por parte del órgano correspondiente.

Acción 7.3

Revisar las comunicaciones de la empresa, tanto internas como externas, para garantizar un uso inclusivo del lenguaje.

PERSONAS
DESTINATARIAS

Esta acción va dirigida a toda la plantilla de JIJONENCA.

CRONOGRAMA DE
IMPLANTACIÓN

La acción 7.1 se llevará a cabo durante el primer semestre de vigencia del plan de igualdad y las acciones 7.2, 7.3 y 7.4 se llevarán a cabo durante el primer año de vigencia del plan de igualdad

RESPONSABLE

Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

RECURSOS
ASOCIADOS

Materiales: material de oficina
Económicos: horas de dedicación de la persona responsable de Recursos Humanos

INDICADORES DE SEGUIMIENTO	<p>Acción 7.1:</p> <ul style="list-style-type: none">• Plan de Igualdad publicado y difundido (SI/NO) <p>Acción 7.2:</p> <ul style="list-style-type: none">• Visado solicitado (SI/NO) <p>Acción 7.3:</p> <ul style="list-style-type: none">• N° de usos de lenguaje sexista e imágenes basadas en estereotipos de género detectados y n° de correcciones realizadas.
----------------------------	---

PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES

La persona responsable de la elaboración del Plan de Igualdad, recopilará los indicadores de estas acciones y los compartirá con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en las reuniones ordinarias con la finalidad de analizar los resultados y evaluar la efectividad de las acciones y, en su caso, proponer otras acciones de mejora adicionales.

ÁREA DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

FICHA DE LA ACCIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN

ÁREA DE SALUD LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

MEDIDA/ ACCIÓN

ACCIÓN 8

OBJETIVOS QUE
PERSIGUE

Garantizar la salud laboral y mejorar las condiciones de trabajo, promoviendo un entorno seguro, saludable y adecuado para el bienestar de todas las personas trabajadoras.

PLAN DE ACCIÓN

Acción 8.1

Publicar y divulgar ampliamente el "PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LGTBIQ+" a toda la plantilla.

Acción 8.2

Formación a la plantilla sobre cómo actuar y cómo tratar las situaciones de acoso sexual.

PERSONAS
DESTINATARIAS

Esta acción va dirigida a toda la plantilla de JIJONENCA.

CRONOGRAMA DE
IMPLANTACIÓN

La acción 8.1 se llevará a cabo durante el primer semestre de vigencia del plan de igualdad.

La acción 8.2 se desarrollará durante el primer año del plan de igualdad.

RESPONSABLE

Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

RECURSOS
ASOCIADOS

Materiales: material de oficina

Económicos: horas de dedicación de la persona responsable de Recursos Humanos

INDICADORES DE
SEGUIMIENTO

Acción 8.1:

- Protocolo de actuación y su publicación (SI/NO)

Acción 8.2:

- N° de cursos formativos y N° de personas que reciben formación en materia de acoso sexual

PROCESO DE
SEGUIMIENTO Y
EVALUACIÓN DE LAS
ACCIONES

La persona responsable de la elaboración del Plan de Igualdad, recopilará los indicadores de estas acciones y los compartirá con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en las reuniones ordinarias con la finalidad de analizar los resultados y evaluar la efectividad de las acciones y, en su caso, proponer otras acciones de mejora adicionales.

ÁREA DE INFRAREPRESENTACIÓN FEMENIA Y VIOLENCIA DE GÉNERO

FICHA DE LA ACCIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

MEDIDA/ ACCIÓN **ACCIÓN 9**

OBJETIVOS QUE
PERSIGUE Reducir la infrarrepresentación femenina en todos los niveles de la empresa

PLAN DE ACCIÓN **Acción 9.1**
En igualdad de mérito y capacidad, se priorizará la contratación de la persona del sexo menos representado en la empresa, para fomentar una mayor diversidad y equidad de género en el entorno laboral.

PERSONAS
DESTINATARIAS Esta acción va dirigida a toda la plantilla de JIJONENCA.

CRONOGRAMA DE
IMPLANTACIÓN La acción 9.1 se llevará a cabo durante todo el plan de igualdad.

RESPONSABLE Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

RECURSOS
ASOCIADOS Materiales: material de oficina
Económicos: horas de dedicación de la persona responsable de Recursos Humanos

INDICADORES DE
SEGUIMIENTO Acción 9.1:
• N° Contrataciones desagregadas por puesto y sexo

PROCESO DE
SEGUIMIENTO Y
EVALUACIÓN DE LAS
ACCIONES La persona responsable de la realización del Plan de Igualdad, recopilará los indicadores de estas acciones y los compartirá con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en las reuniones ordinarias con la finalidad de analizar los resultados y evaluar la efectividad de las acciones y, en su caso, proponer otras acciones de mejora adicionales.

ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

FICHA DE LA ACCIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

MEDIDA/ ACCIÓN **ACCIÓN 10**

OBJETIVOS QUE PERSIGUE Prevenir la violencia de género, promoviendo la igualdad de oportunidades y un entorno seguro para todas las personas.

PLAN DE ACCIÓN **Acción 10.1**
 Crear y distribuir un newsletter externo dedicado a la sensibilización sobre la violencia de género, proporcionando información, recursos y noticias relevantes para educar y mantener a todas las personas trabajadoras informados sobre esta importante cuestión.

PERSONAS DESTINATARIAS Esta acción va dirigida a toda la plantilla de JIJONENCA.

CRONOGRAMA DE IMPLANTACIÓN La acción 10.1 se llevará a cabo una vez al año

RESPONSABLE Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

RECURSOS ASOCIADOS Materiales: material de oficina
 Económicos: horas de dedicación de la persona responsable de Recursos Humanos

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Acción 10.1:
 • Comunicaciones realizadas

PROCESO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES La persona responsable de la realización del Plan de Igualdad, recopilará los indicadores de estas acciones y los compartirá con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en las reuniones ordinarias con la finalidad de analizar los resultados y evaluar la efectividad de las acciones y, en su caso, proponer otras acciones de mejora adicionales.

10.CALENDARIO DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El cronograma detallado para la implementación y desarrollo del Plan de Igualdad de nuestra empresa es el siguiente, abarcando todas las fases esenciales para asegurar una ejecución efectiva y sostenida a lo largo del tiempo:

Compromiso de la Dirección	6 de marzo 2024
Constitución de la Comisión de Igualdad.	15 de mayo de 2025
Aprobación del Diagnóstico	10 de julio de 2025
Aprobación Auditoria Retributiva	10 de julio de 2025
Aprobación del Plan de Igualdad.	17 de julio de 2025
Registro del Plan de Igualdad en REGCON y solicitud para la obtención de visado de planes de igualdad en empresas de la Comunidad Valenciana.	22 de julio de 2025
Inicio implantación de las acciones.	18 de julio de 2025

Siendo el cronograma de implantación de cada acción el siguiente, se detallan las etapas clave para garantizar una ejecución efectiva y coordinada de todas las iniciativas del Plan de Igualdad:

		2025			2026			2027			2028			2029
		2 TRIMESTRE	3 TRIMESTRE	4 TRIMESTRE	1 TRIMESTRE	2 TRIMESTRE	3 TRIMESTRE	4 TRIMESTRE	1 TRIMESTRE	2 TRIMESTRE	3 TRIMESTRE	4 TRIMESTRE	1 TRIMESTRE	
ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	ACCIÓN 1	Garantizar la igualdad de oportunidades en todo el proceso de selección y contratación de personal, llevando a cabo procedimientos de selección objetivos.												
	Acción 1.1													
ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	ACCIÓN 2	Fomentar medidas de conciliación de la vida laboral y personal con la finalidad de poder compatibilizar la vida laboral con la personal, incluyendo las necesidades familiares, personales e individuales.												
	Acción 2.1													
ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	ACCIÓN 3	Analizar y determinar los criterios a tomar en cuenta para la clasificación de las categorías profesionales, garantizando que no existan diferencias por sexo.												
	ACCIÓN 3.1	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Analizar los puestos de trabajo para garantizar que no existan desigualdades de género o sesgos en la asignación de roles y responsabilidades.												
	ACCIÓN 3.2	PROMOCIÓN INTERNA Difundir todas las vacantes internas de forma pública y accesible para toda la plantilla												
	ACCIÓN 4	Lograr una distribución equitativa de género en todas las áreas de la empresa y promover activamente la formación en igualdad de género para crear un entorno de trabajo inclusivo y diverso.												
	Acción 4.1													
ÁREA DE RETRIBUCIONES	ACCIÓN 5	Obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.												
	Acción 5.1													
ÁREA DE SALUD LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO	Acción 5.2													
	ACCIÓN 6	Garantizar la salud laboral y mejorar las condiciones de trabajo, promoviendo un entorno seguro, saludable y adecuado para el bienestar de todos los empleados.												
ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	Acción 6.1													
	Acción 6.1													
	Acción 7	Promover el uso de una comunicación inclusiva y un lenguaje no sexista que fomente la igualdad y el respeto en todos los ámbitos de la empresa.												
	Acción 7.1													
ÁREA DE PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Acción 7.2													
	Acción 7.3													
	Acción 8	Garantizar la salud laboral y mejorar las condiciones de trabajo, promoviendo un entorno seguro, saludable y adecuado para el bienestar de todos los empleados.												
ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	Acción 8.1													
	Acción 8.2													
ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	ACCIÓN 9	Reducir la infrarrepresentación femenina en todos los niveles de la empresa y prevenir la violencia de género, promoviendo la igualdad de oportunidades y un entorno seguro para todas las personas.												
	Acción 9.1													
Acción 10	Reducir la infrarrepresentación femenina en todos los niveles de la empresa y prevenir la violencia de género, promoviendo la igualdad de oportunidades y un entorno seguro para todas las personas.													
Acción 10.1														

11.SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad nos va a permitir conocer las dificultades que van surgiendo durante la implantación de las acciones, permitiendo hacer los ajustes necesarios para lograr una adecuada implantación del Plan de Igualdad.

El **seguimiento** es un proceso que permite examinar los progresos del mismo, establecer la viabilidad de las acciones planteadas e identificar y anticipar las posibles mejoras.

La **evaluación** permite valorar la eficiencia, eficacia y grado de consecución de las acciones/medidas propuestas en el Plan de Igualdad y, su viabilidad.

Por tanto, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será la encargada de llevar a cabo el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, elaborando un informe con los resultados alcanzados. La Comisión es el órgano encargado de velar por:

- ✓ El cumplimiento de las acciones concretas
- ✓ Revisión y, si es necesario, actualización del diagnóstico para dar respuesta a cambios relevantes en la empresa y sus personas trabajadoras
- ✓ Evaluación y análisis del grado de cumplimiento y consecución de los objetivos del presente plan de igualdad
- ✓ Resolución de dudas, dificultades y discrepancias que puedan surgir
- ✓ Colaboración con la implantación de las medidas incluidas en el presente documento
- ✓ Cualquier acción dirigida a mejorar, complementar y actualizar el plan
- ✓ Colaboración y apoyo en el tratamiento de los casos de violencia de género
- ✓ Elaboración del informe anual de evaluación y seguimiento del plan

Para la elaboración de este informe de seguimiento, la Comisión se reunirá, al menos, 1 vez al año. El informe recogerá la siguiente información:

1. Objetivo de la acción
2. Descripción de la acción y cómo se ha ejecutado
3. Fecha de la ejecución
4. Impacto en la plantilla y en la organización
5. Grado de consecución del objetivo
6. Propuesta de mejora, de modificación de acciones o de incorporación de nuevas acciones

Se realizará al menos, una evaluación intermedia y otra final durante la vigencia del Plan de Igualdad, así como cuando sea acordado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad para la evaluación del grado de desarrollo y cumplimiento de las medidas, así como la valoración de los resultados.

Objetivos de la Comisión de Seguimiento

- ✓ Efectuar el control de las acciones contempladas en el apartado 8 “Áreas de actuación y acciones”.
- ✓ Identificar las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y tomar las medidas necesarias.
- ✓ Evaluar el cumplimiento de los objetivos y analizar la continuidad de Plan de Igualdad.
- ✓ Valorar la incidencia del Plan de Igualdad en la empresa

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, estará integrada por la representación legal de la empresa y será la misma que la presente comisión negociadora del Plan de Igualdad.