



I PLAN DE IGUALDAD

2026-2030



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



TOVAR EQUALITY

abogadas/os



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÍNDICE

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON EL PLAN DE IGUALDAD	3
1. INTRODUCCIÓN	4
2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	5
○ ORGANIGRAMA	7
○ FICHA TÉCNICA	8
3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	9
○ MARCO NORMATIVO	11
4. ÁMBITO PERSONAL	15
4.1. ÁMBITO TERRITORIAL	15
4.2. ÁMBITO TEMPORAL	17
5. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO	17
5.1. Proceso de selección y contratación	18
5.2. Clasificación profesional	23
5.3. Formación	23
5.4. Promoción profesional	31
5.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	35
5.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	38
5.7. Infrarrepresentación femenina	40
5.8. Retribuciones	41
5.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	44
5.10. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista	45
5.11. Salud laboral con perspectiva de género	47
6. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	48
7. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD EN DIPICELL, S.L.	56
7.1. Objetivos generales	56
7.2. Objetivos específicos y medidas de Igualdad	56
8. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	120
8.1. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	121
8.2. ATRIBUCIONES Y FUNCIONES	122
Funciones generales:	122
Funciones específicas:	123
Funcionamiento	123
Medios y Recursos puestos a disposición para el seguimiento y aplicación del Plan de Igualdad	124
Duración y vigencia	124
Confidencialidad y deber de sigilo	124
Solución extrajudicial de conflictos	124
9. CALENDARIO DE ACTUACIONES	125
10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	127
11. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD	128
ANEXO I: FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	130



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



COMPROMISO DE LA EMPRESA CON EL PLAN DE IGUALDAD

DIPICELL, S.L. 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, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*.

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

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de **la IMPLANTACIÓN DE UN PLAN DE IGUALDAD**. El Plan de Igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



Para llevar a cabo este propósito y ante la existencia de centros de trabajo que cuentan con representación legal y centros de trabajo sin ella, conforme al artículo 5 del citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, se ha creado una **Comisión Negociadora** constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro, por la parte social que está **integrada**, por un lado, por los y las **representantes legales de las personas trabajadoras de centros que cuentan con dicha representación** en los términos establecidos en el apartado 2 del mencionado artículo y, por otro lado, por la comisión sindical **integrada** por **los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector** al que pertenece la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación legal.

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en toda las políticas y acciones de la Unión y de sus personas miembro.

La obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajo dentro de la vida del ser humano evolucionase pasando de ser una necesidad vital (una vez cubiertas las necesidades básicas), a convertirse en una fuente de satisfacción personal.

Numerosos estudios consideran que el equilibrio de toda persona se encuentra sustentado por cuatro pilares básicos:

- La familia
- Las relaciones sociales
- El trabajo
- La dedicación a uno/a mismo/a

C/ Resina, 59, Bloque H – 28021 Madrid – Telf.: 91 723 05 18
C/ Lijadora, 21 Pol. Ind. Los Espinales. Arinaga - 35118 Agüimes (Las Palmas de G.C.) – Telf.: 928 71 74 34
C/ Subida al Mayorazgo, 28 Traseira. Nave 6 – 38110 S/C de Tenerife – Telf.: 922 23 51 00



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



Teniendo en cuenta que el peso específico de cada ámbito dentro del global lo establece cada uno, su correcta conjunción nos llevaría a una situación de bienestar entendido como tal “*el estado de completo bienestar físico, mental y social*” (según la definición de la OMS).

La modificación en las últimas décadas del rol tradicional de las mujeres supone un cambio social de gran magnitud que afecta a todos los aspectos socioeconómicos, culturales y sanitarios.

Para una empresa como la nuestra las personas son su principal activo y conscientes de ello, siempre hemos mostrado el deseo de avanzar hacia la realización profesional y personal de las personas que conforman la plantilla de DIPICELL, S.L.

Por todo ello, DIPICELL, S.L. tiene la misión de realizar un análisis de la situación actual de la plantilla para determinar si se dan casos de desigualdades que requieran de actuaciones para su corrección, todo ello con el objetivo de avanzar hacia la excelencia en el tratamiento de la igualdad por razón de sexo en la empresa, favoreciendo al mismo tiempo la conciliación de la vida personal y profesional de la totalidad del colectivo.

El presente Plan de Igualdad responde al compromiso de DIPICELL, S.L. con la igualdad de trato y oportunidades, tal y como queda recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Siendo conforme a las modificaciones establecidas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, así como al Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

2. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

Dipicell es una empresa de Ingeniería de control, instrumentación, electricidad y medio ambiente, fundada en 1988 como Sociedad Anónima, en la actualidad Sociedad Limitada, con más de veinticinco años de experiencia. Sus oficinas se encuentran repartidas en tres delegaciones: Madrid, Las Palmas y Santa Cruz de Tenerife.

C/ Resina, 59, Bloque H – 28021 Madrid – Telf.: 91 723 05 18
C/ Lijadora, 21 Pol. Ind. Los Espinales. Arinaga - 35118 Agüimes (Las Palmas de G.C.) – Telf.: 928 71 74 34
C/ Subida al Mayorazgo, 28 Traseira. Nave 6 – 38110 S/C de Tenerife – Telf.: 922 23 51 00

Cuenta con profesionales trabajando en las diferentes áreas y prestando servicios a nivel nacional e internacional, contando para ello con instalaciones propias de desarrollo y fabricación. Se encuentra certificada en los estándares más exigentes de la industria como son:

- Calidad ISO 9001:2015
- Seguridad y Salud en el Trabajo: ISO 45001:2018
- Medio Ambiente ISO 14001:2015
- Económico-Financiero: Registro en REPRO-Achilles nº 318912



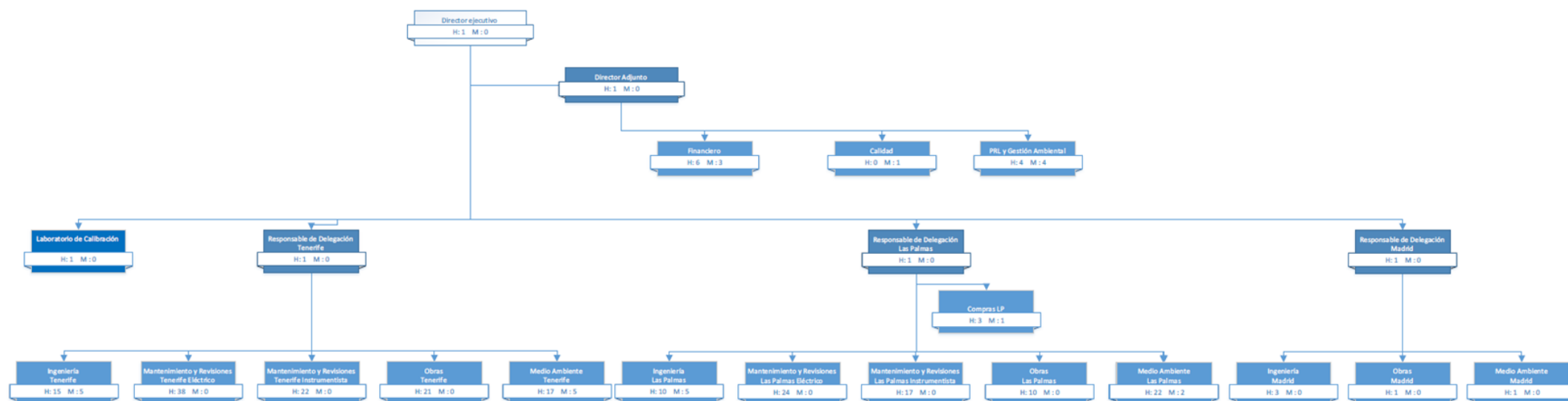
Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



○ ORGANIGRAMA



Totales	
Hombres	Mujeres
219	26

C/ Resina, 59, Bloque H – 28021 Madrid – Telf.: 91 723 05 18
 C/ Lijadora, 21 Pol. Ind. Los Espinales. Arinaga - 35118 Agüimes (Las Palmas de G.C.) – Telf.: 928 71 74 34
 C/ Subida al Mayorazgo, 28 Trasera. Nave 6 – 38110 S/C de Tenerife – Telf.: 922 23 51 00



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



○ FICHA TÉCNICA

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	DIPICELL, S.L.					
NIF	B87178646					
Domicilio social	CL JILOCA, Nº 6 – MADRID – CP: 28016					
Forma jurídica	SOCIEDAD LIMITADA					
Año de constitución	2015					
Responsable de la Entidad						
Nombre	GUILLERMO DE LA OBRA FERRARI					
Cargo	REPRESENTANTE LEGAL					
Telf.	609 500 248					
e-mail	guillermo.delaobra@dipicell.es					
Responsable de Igualdad						
Nombre	OLIVIA DENIZ VEGA					
Cargo	RESPONSABLE RRHH					
Telf.	609 901 703					
e-mail	olivia.deniz@dipicell.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	INSTALACIONES ELÉCTRICAS					
CNAE	504.1 – 504.3 – 845					
Descripción de la actividad	INSTALACIONES ELÉCTRICAS, INGENIERÍA DE CONTROL Y AUTOMATIZACIÓN					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	MADRID – LAS PALMAS – S.C. TENERIFE					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	26	Hombres	219	Total	245
Centros de trabajo	18					
Facturación anual (€)	12.558.955,19 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	SÍ					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	12	Total	12



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión Negociadora compuesta por representantes de la empresa y por la representación de los sindicatos mayoritarios del sector, se encuentra legitimada para negociar y elaborar el diagnóstico y las medidas que integran el Plan de Igualdad.

En concreto, son partes integrantes de la Comisión y, por tanto, suscriptoras del Plan de Igualdad.

Por una parte, la representación de la empresa:

- Pedro Hernández López – técnico de nóminas
- Griselle Lavandero Rodríguez – responsable de calidad
- Nereida Delgado Hernández – responsable de obras de Las Palmas
- Cathaysa Santana Naranjo – responsable mantenimiento y revisiones Las Palmas
- José Luis Cámara de la Torre – delegado provincial de Las Palmas
- Fernando Morales Tejera – delegado provincial Santa Cruz de Tenerife y Madrid

Acompañados/as por las asesoras:

- Isabel Silva Pérez – Tovar Equality
- Gloria Baena López – Tovar Equality

De otra parte, por la representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo ubicados en Las Palmas:

- Paulino Monzón Sánchez – miembro de la parte social de CCOO Canarias
- Josué Arrocha Soto – miembro de la parte social de UGT Canarias

La representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo ubicados en Santa Cruz de Tenerife:

- Diego Negrín Clemente – miembro de la parte social de UGT Canarias
- Airam Estévez Palmero – miembro de la parte social de CCOO Canarias

Y la representación de las personas trabajadoras del centro de trabajo ubicado en Madrid, que no cuenta con RLPT:

- Beatriz Méndez Díaz – secretaria de Organización, Administración Igualdad y Construcción de UGT Canarias



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



- Juan Miguel Hernández Jiménez – secretario general de la Federación de Industria de CCOO Canarias

La Comisión Negociadora ha mantenido durante todo el proceso una actitud transparente con toda la plantilla, informando de los avances y solicitando participación de esta en la fase de diagnóstico a través de cuestionarios.

El Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Negociadora se incluye junto al Acta de Constitución de la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad de DIPICELL, S.L., incluyéndose no solo las funciones de la Comisión sino el régimen de funcionamiento de la misma.

Funciones de la Comisión Negociadora

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el presente Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz de diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implementación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la organización.
- 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.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Asimismo, se acordará por parte de la Comisión Negociadora las personas que formarán parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Esta Comisión tendrá las siguientes funciones:



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



- Analizar la información relativa a la ejecución de las acciones, incluyen el análisis de los indicadores planteados, acordando su revisión cuando sea necesario.
- Asegurar la ejecución e implantación de las acciones propuestas.
- Será la encargada de elaborar los informes correspondientes a las evaluaciones intermedias y final (o cualesquiera otras que se establezcan), a partir de la información y los datos recopilados a lo largo del periodo correspondiente. Dichos informes serán negociados en el seno de la Comisión de Seguimiento. A la hora de realización de evaluaciones se tendrá en cuenta: la evaluación de los resultados (nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados, personas beneficiarias), la evaluación del proceso (análisis de la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; de impacto (valorar los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la empresa como resultado de la implantación del Plan de Igualdad).

○ **MARCO NORMATIVO**

El presente Plan de Igualdad se construye bajo el marco regulatorio que nace de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva y real de mujeres y hombres, la cual amplió y desarrolló sus derechos y obligaciones para los distintos tipos de organizaciones empresariales a través del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Respecto del marco legal de aplicación, son especialmente relevantes los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que dispone y se cita textualmente:

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

1. 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, medidas que deberán negociar, y en su



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

1. Los planes de igualdad de las empresas 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.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



- a) *Proceso de selección y contratación.*
- b) *Clasificación profesional.*
- c) *Formación.*
- d) *Promoción profesional.*
- e) *Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.*
- f) *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.*
- g) *Infrarrepresentación femenina.*
- h) *Retribuciones.*
- i) *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.

6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Dentro de este marco, entró en vigor a inicios del año 2019, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que modificó la citada Ley Orgánica 3/2007 introduciendo entre otras cuestiones, la obligación progresiva a aquellas compañías de más de



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



150, 100 y hasta 50 personas trabajadoras de contar con un Plan de Igualdad aprobado de conformidad con la Ley de Igualdad previamente referida.

Para la elaboración del Plan de Igualdad, se ha tenido en cuenta, además, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Además de las materias recogidas en los arts. 46.2 LO 3/2007 y 7 RD 901/2020, se han incorporado de manera voluntaria y a petición de la parte social, las materias relacionadas con la violencia de género, comunicación inclusiva y salud laboral con perspectiva de género.



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



4. ÁMBITO PERSONAL

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de DIPICELL, S.L. así como, en su caso, a personal de empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

De acuerdo con lo dispuesto en el **artículo 55.3 de la Ley 4/2023**, de 28 de febrero, relativa a la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, se establece la obligatoriedad de incorporar de manera expresa a las personas trans en la elaboración de planes destinados a promover la igualdad y prevenir la discriminación, enfatizando especialmente la atención hacia las mujeres trans.

En consonancia con este mandato legal, la entidad DIPICELL, S.L. manifiesta su compromiso inquebrantable con la inclusión y el respeto hacia el colectivo LGTBI, con un énfasis particular en la protección y promoción de los derechos laborales de las mujeres trans.

Además de esta iniciativa, se hace hincapié en la importancia de promover la sensibilización y concienciar sobre la importancia de crear entornos laborales inclusivos y respetuosos, así como facilitar la inserción laboral del colectivo LGTBI, con especial atención a las mujeres trans, quienes históricamente han enfrentado mayores barreras de acceso al empleo y discriminación en el ámbito laboral.

En este contexto, DIPICELL reafirma su compromiso con la diversidad, la igualdad de oportunidades y la eliminación de toda forma de discriminación en el ámbito laboral, en línea con los principios fundamentales de derechos humanos y con el marco normativo vigente en materia de igualdad y no discriminación.

4.1. ÁMBITO TERRITORIAL

El **ámbito territorial** de actuación del presente Plan de Igualdad es estatal siendo de aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa, siendo estos los siguientes:



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



CENTRO DE TRABAJO	DELEGACION	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
C/LIJADORA, 21 – POL. IND. ARINAGA (GRAN CANARIA)	PROVINCIA LAS PALMAS (Con RLPT)	5	28	33
PIEDRA SANTA/SN (GRAN CANARIA)		1	20	21
BARRANCO DE TIRAJANA S/N (GRAN CANARIA)		4	25	29
C/LABRADOR 3 (GRAN CANARIA)		0	1	1
AVDA DE LAS PETROLIFERAS S/N (GRAN CANARIA)		0	2	2
C/LOS MARMOLES S/N (LANZAROTE)		0	8	8
CRTA CORRALEJO HONDURA, PUERTO DEL ROSARIO (FUERTEVENTURA)		0	1	1
C/ SALINA DEL VIEJO S/N (FUERTEVENTURA)		0	6	6
C/ SUBIDA EL MAYORAZGO NAVE N.º 6 POLIGONO INDUSTRIAL (TENERIFE)	PROVINCIA SANTA CRUZ DE TENERIFE (Con RLPT)	5	23	28
C/MANUEL HERMOSO ROJAS, 3 (TENERIFE)		1	9	10
FONDOS QUEMADOS S/N (TENERIFE)		0	2	2
C/GAROE S/N CALETILLAS (TENERIFE)		1	12	13
POLIGONO INDUSTRIAL GRANADILLA DE ABONA (TENERIFE)		9	53	62
CAMINO DE ALCALÁ (TENERIFE)		0	2	2
CTRA GRAL DE TIMIJIRAUQUE S/N (EL HIERRO)		0	3	3
C/ EL LAMERO S/N (LA GOMERA)		0	3	3
AVDA BAJAMAR S/N (LA PALMA)		0	12	12
C/ RESINA 59 BLOQUE H – MADRID 28016	MADRID (Sin RLPT)	0	9	9
TOTAL PLANTILLA		26	219	245

C/ Resina, 59, Bloque H – 28021 Madrid – Telf.: 91 723 05 18
C/ Lijadora, 21 Pol. Ind. Los Espinales. Arinaga - 35118 Agüimes (Las Palmas de G.C.) – Telf.: 928 71 74 34
C/ Subida al Mayorazgo, 28 Trasera. Nave 6 – 38110 S/C de Tenerife – Telf.: 922 23 51 00



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



4.2. ÁMBITO TEMPORAL

El **periodo de vigencia** del presente Plan de Igualdad es de cuatro años, siendo la fecha de entrada en vigor la del siguiente a la firma y aprobación siendo este desde el 27 de enero de 2026 hasta el 27 de enero de 2030, siendo susceptible de adaptación y/o revisión durante la vigencia del mismo, en los supuestos legalmente establecidos.

5. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

DIPICELL, S.L. ha realizado importantes esfuerzos para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres a lo largo de su estructura organizacional y eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres.

No obstante, en la elaboración del diagnóstico se presentan de igual manera áreas de mejora con la intención de seguir construyendo una igualdad real y efectiva entre las personas trabajadoras de la empresa.

Se ha llevado a cabo un análisis de la situación de la empresa para la realización del diagnóstico, tanto cualitativo como cuantitativo.

Para el estudio cualitativo se ha realizado el envío de un cuestionario a toda la plantilla y a la dirección, así como se han recogido, los datos de la empresa, cuantitativos, que han servido para realizar un informe diagnóstico que nos permite conocer la situación de mujeres y hombres en la empresa, desde el punto de vista de la igualdad de trato y oportunidades.

Por tanto, el análisis de los datos revela una percepción general positiva en términos de igualdad de género en DIPICELL, S.L. Sin embargo, también señala la necesidad de seguir trabajando en áreas como la representación equitativa de género en la participación de la plantilla, la prevención y abordaje del acoso y la violencia de género y la promoción de mujeres a puestos de liderazgo. Es fundamental continuar fortaleciendo las políticas y prácticas de igualdad de género en la empresa, a través de acciones concretas y una comunicación clara, para asegurar un entorno laboral inclusivo y equitativo para todas las personas trabajadoras.



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.

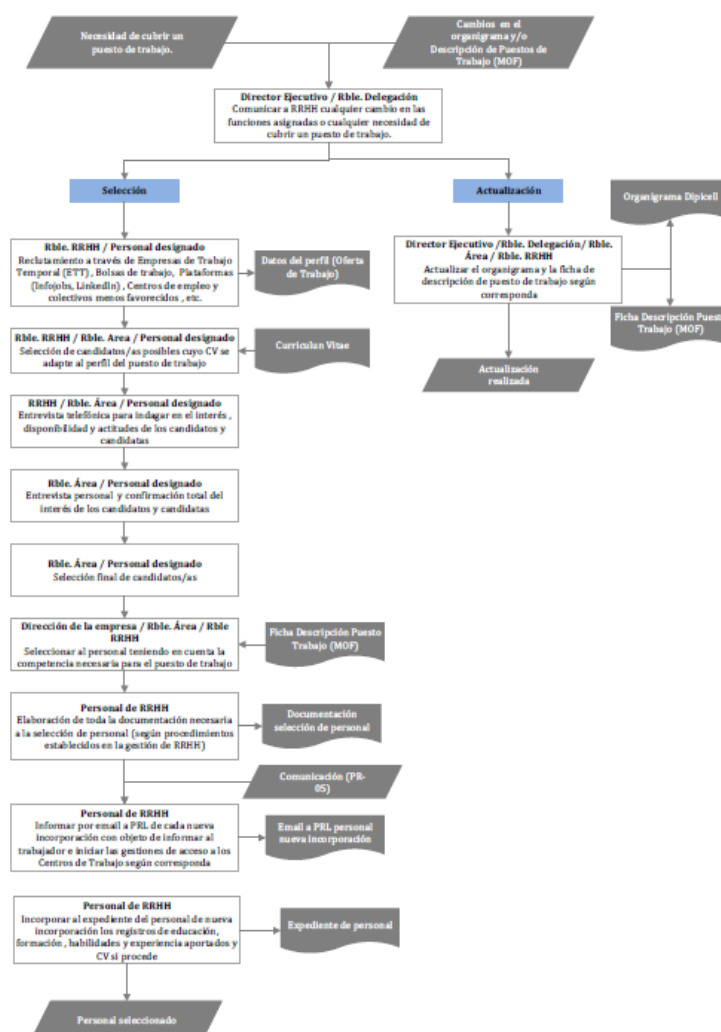


5.1. Proceso de selección y contratación

Respecto al proceso de selección y contratación se analiza y revisa, desde la perspectiva de género, una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, que permitan valorar las candidaturas en base a la idoneidad profesional de las personas candidatas a partir de procedimientos, transparentes, objetivos y homogéneos.

Durante el año sobre el que versa el informe diagnóstico se han realizado un total de 33 procesos de selección y contratación dentro de la empresa, de las cuales 30 han sido hombres (90,91%) y 3 mujeres (9,91%).

La empresa cuenta con un procedimiento estandarizado de selección y contratación, siendo este el siguiente:





Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



Los canales principales empleados para el reclutamiento de personal son las plataformas de InfoJobs, LinkedIn, plataformas de empleo de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y La Laguna, empresas de Trabajo Temporal (ETT), centros de empleo y colectivos menos favorecidos. Los procesos de contratación se realizan mediante un trabajo conjunto entre Recursos Humanos y el responsable de departamento que esté en busca de una nueva persona candidata.

Desde el departamento de Recursos Humanos se publica la oferta y se les realiza unas preguntas de preselección a las personas candidatas que han aplicado en la candidatura a través de una entrevista telefónica. Tras esto se realiza una entrevista personal a la persona candidata que se encarga de realizar la persona responsable del departamento. Durante esta entrevista no se formulan preguntas de índole personal que puedan resultar comprometedoras. En su lugar, se profundiza en la información contenida en el currículum vitae, con el objetivo de conocer más a fondo la trayectoria y competencias de la persona candidata. Asimismo, en esta instancia se le informa sobre las condiciones económicas del puesto, el horario laboral y otros aspectos relevantes relacionados con el puesto de trabajo a desarrollar.

Es importante destacar que las personas trabajadoras que participan en el proceso de contratación están formadas en igualdad de género.

Ingresos y ceses desagregados por sexo:

Categoría	Edad	Sexo	Contrato	Motivo de baja
CAPATAZ/A ESPECIALISTA	54	Hombre	100	01 Despido
OFICIAL/A 1ª	49	Hombre	100	26 Excedencia
ENCARGADO/A TALLER	48	Hombre	100	26 Excedencia
PÉRITO/A	40	Hombre	100	26 Excedencia



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



Categoría	Edad	Sexo	Contrato	Motivo de baja
OFICIAL/A 1ª	47	Hombre	100	01 Despido
OFICIAL/A 1ª	62	Hombre	100	46 Baja por agotamiento de I.T.
ENCARGADO/A TALLER	66	Hombre	100	46 Baja por agotamiento de I.T.
CAPATAZ/A ESPECIALISTA	59	Hombre	100	01 Despido
PÉRITO/A	52	Hombre	100	01 Despido
OFICIAL/A DE 1ª (PROF. DE OFICIO)	50	Hombre	100	21 Baja voluntaria
OFICIAL/A DE 2ª (PROF. DE OFICIO)	41	Hombre	100	02 Despido por causas objetivas. Amortización por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
OFICIAL/A 2ª	47	Hombre	100	26 Excedencia
OFICIAL/A 1ª	44	Hombre	100	01 Despido
OFICIAL/A DE 1ª (PROF. DE OFICIO)	41	Hombre	100	43 Baja por excedencia voluntaria/forzosa
OFICIAL/A DE 3ª (PROF. DE OFICIO)	39	Hombre	100	01 Despido
OFICIAL/A 1ª	60	Hombre	100	01 Despido
OFICIAL/A DE 1ª (PROF. DE OFICIO)	32	Hombre	100	21 Baja voluntaria



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



Categoría	Edad	Sexo	Contrato	Motivo de baja
OFICIAL/A DE 2ª (PROF. DE OFICIO)	36	Hombre	100	26 Excedencia
OFICIAL/A DE 2ª (PROF. DE OFICIO)	45	Mujer	100	21 Baja voluntaria
OFICIAL/A DE 1ª (PROF. DE OFICIO)	31	Hombre	100	43 Baja por excedencia voluntaria/forzosa
OFICIAL/A 2ª	50	Hombre	100	01 Despido
PÉRITOS Y APAREJADORES	29	Hombre	100	21 Baja voluntaria
OFICIAL/A DE 2ª (PROF. DE OFICIO)	25	Hombre	402	11 Cese por expiración del tiempo convenido en el contrato de duración determinada
OFICIAL/A DE 2ª (PROF. DE OFICIO)	30	Hombre	100	21 Baja voluntaria
OFICIAL/A DE 3ª (PROF. DE OFICIO)	25	Hombre	100	21 Baja voluntaria
TÉCNICO/A ORGANIZ. 1ª	47	Hombre	402	11 Cese por expiración del tiempo convenido en el contrato de duración determinada
AYUDANTE INGENIERO	27	Hombre	100	07 Cese en periodo de prueba a instancia de la empresa
OFICIAL/A 3ª	22	Hombre	100	21 Baja voluntaria

C/ Resina, 59, Bloque H – 28021 Madrid – Telf.: 91 723 05 18

C/ Lijadora, 21 Pol. Ind. Los Espinales. Arinaga - 35118 Agüimes (Las Palmas de G.C.) – Telf.: 928 71 74 34

C/ Subida al Mayorazgo, 28 Traseira. Nave 6 – 38110 S/C de Tenerife – Telf.: 922 23 51 00



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



Categoría	Edad	Sexo	Contrato	Motivo de baja
AYUDANTE INGENIERO	29	Hombre	402	11 Cese por expiración del tiempo convenido en el contrato de duración determinada
ENCARGADO/A TALLER	66	Hombre	100	42 Pase a la situación de pensionista (jubilación)
OFICIAL/A DE 3ª (PROF. DE OFICIO)	40	Hombre	402	11 Cese por expiración del tiempo convenido en el contrato de duración determinada
AYUDANTE INGENIERO	52	Hombre	100	21 Baja voluntaria
OFICIAL/A DE 3ª (PROF. DE OFICIO)	24	Hombre	100	21 Baja voluntaria
OFICIAL/A 1ª	62	Hombre	100	01 Despido
TÉCNICO/A ORGANIZ. 2ª	59	Hombre	100	21 Baja voluntaria
OFICIAL/A 1ª		Hombre	100	01 Despido

Por lo tanto, centrándonos en el **proceso de selección y contratación** de la empresa se ha podido observar que en DIPICELL, S.L. se lleva a cabo un proceso de selección y contratación basado en las necesidades de cada área, estableciendo perfiles y responsabilidades del puesto de manera equitativa, tratándose de un proceso objetivo e imparcial sin que se detecte posibilidades de discriminación a la mujer. Se trata de una selección por competencias, teniendo en cuenta también la formación y experiencia relacionadas con el trabajo a desarrollar, sin que se realicen preguntas de carácter personal.



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



5.2. Clasificación profesional

Grupo Profesional	Hombres	Mujeres	Total
GRUPO 01	8	0	8
GRUPO 02	100	13	113
GRUPO 03	8	1	9
GRUPO 04	4	0	4
GRUPO 05	73	11	84
GRUPO 06	16	0	16
GRUPO 07	10	1	11
Total general	219	26	245

A modo de conclusión, con relación a la **clasificación profesional** se puede concluir que la empresa establece una clasificación profesional en función del puesto de trabajo que se desarrolle dentro de la empresa en base a los Convenios Colectivos de aplicación, sin existir más definición que la establecida por estos.

5.3. Formación

En este apartado se estudia, desde una perspectiva de género, el número de personas desagregadas por sexo que han recibido formación por áreas, información sobre la formación necesaria, si se garantiza el acceso igualitario a programas formativos, si las actividades formativas tienen lugar dentro o fuera de la jornada de trabajo y si esto afecta de manera desigual a mujeres y hombres, diferencias en los contenidos formativos, acciones formativas vinculadas con la promoción y desarrollo profesional, criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en las convocatorias de formación.

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	184	24	13	160	87
En el año anterior	150	18	12	132	88

C/ Resina, 59, Bloque H – 28021 Madrid – Telf.: 91 723 05 18

C/ Lijadora, 21 Pol. Ind. Los Espinales. Arinaga - 35118 Agüimes (Las Palmas de G.C.) – Telf.: 928 71 74 34

C/ Subida al Mayorazgo, 28 Trasera. Nave 6 – 38110 S/C de Tenerife – Telf.: 922 23 51 00



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	6699	557		6142	
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	5359.2	517		5012	
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	1339.8	40		1130	
Cursos realizados el último año y personas que han participado	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
REVISIÓN DE LA NORMA UNE 14181	6	1	16,6666667	5	83,3333333
NORMA M-01 INTENSIVO ISO 14001.2015	1	1	100	0	0
ACOSO LABORA, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	26	5	19,2307692	21	80,7692308
ACOSO LABORA, SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO	27	1	3,7037037	26	96,2962963
CAPACITACIÓN PARA TRABAJOS EN ALTURA	1	0	0	1	100
CAPACITACIÓN PARA TRABAJOS EN ALTURA	10	0	0	10	100
CAPACITACIÓN PARA TRABAJOS EN ALTURA	1	0	0	1	100
CAPACITACIÓN PARA TRABAJOS EN ALTURA	2	0	0	2	100
CAPACITACIÓN PARA TRABAJOS EN ALTURA	1	0	0	1	100
CAPACITACIÓN PARA TRABAJOS EN ALTURA	10	0	0	10	100
CAPACITACIÓN PARA TRABAJOS EN ALTURA	4	0	0	4	100
CAPACITACIÓN PARA TRABAJOS EN ALTURA	14	1	7,14285714	13	92,8571429
CAPACITACIÓN PARA TRABAJOS EN ALTURA	14	0	0	14	100
CAPACITACIÓN PARA TRABAJOS EN ALTURA	16	2	12,5	14	87,5
CAPACITACIÓN PARA TRABAJOS EN ALTURA	11	0	0	11	100
ATEX	4	0	0	4	100
ATEX	8	0	0	8	100
ATEX	14	1	7,14285714	13	92,8571429
ATEX	13	1	7,69230769	12	92,3076923
ATEX	14	2	14,2857143	12	85,7142857
AVSAF PEATONES	2	0	0	2	100
AVSEC	2	0	0	2	100
AVSEC	1	0	0	1	100
CARRETILLAS, APILADORES Y TRANSPALETAS	9	0	0	9	100
CARRETILLAS, APILADORES Y TRANSPALETAS	13	1	7,69230769	12	92,3076923
OP. CARRETILLAS ELEVADORAS	6	1	16,6666667	5	83,3333333
OP. CARRETILLAS ELEVADORAS	6	0	0	6	100
OP. CARRETILLAS ELEVADORAS	7	0	0	7	100
CONECTORES EUROMOLD PARA M. T.	3	0	0	3	100
PREVENCION DE INCENDIOS. ACTUACIÓN EN EMERGENCIAS	15	1	6,6666667	14	93,3333333
PREVENCION DE INCENDIOS. ACTUACIÓN EN EMERGENCIAS	21	2	9,52380952	19	90,4761905
PREVENCION DE INCENDIOS. ACTUACIÓN EN EMERGENCIAS	19	3	15,7894737	16	84,2105263

C/ Resina, 59, Bloque H – 28021 Madrid – Telf.: 91 723 05 18

C/ Lijadora, 21 Pol. Ind. Los Espinales. Arinaga - 35118 Agüimes (Las Palmas de G.C.) – Telf.: 928 71 74 34

C/ Subida al Mayorazgo, 28 Trasera. Nave 6 – 38110 S/C de Tenerife – Telf.: 922 23 51 00



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



PREVENCIÓN DE INCENDIOS. ACTUACIÓN EN EMERGENCIAS	13	1	7,69230769	12	92,3076923
GESTIÓN DE RESIDUOS Y AMBIENTAL	27	3	11,1111111	24	88,8888889
GESTIÓN DE RESIDUOS Y AMBIENTAL	28	3	10,7142857	25	89,2857143
GESTIÓN DE RESIDUOS Y AMBIENTAL	16	3	18,75	13	81,25
GESTIÓN DE RESIDUOS Y AMBIENTAL	29	0	0	29	100
GESTIÓN DE RESIDUOS Y AMBIENTAL	11	1	9,09090909	10	90,9090909
GESTIÓN DE RESIDUOS Y AMBIENTAL	10	3	30	7	70
GESTIÓN DE RESIDUOS Y AMBIENTAL	10	1	10	9	90
GESTIÓN DE RESIDUOS Y AMBIENTAL	17	4	23,5294118	13	76,4705882
PLATAFORMAS ELEVADORAS MÓVILES DE PERSONAL- P.E.M.P 3A - 3B	1	0	0	1	100
PLATAFORMAS ELEVADORAS MÓVILES DE PERSONAL- P.E.M.P 3A - 3B	1	0	0	1	100
PLATAFORMAS ELEVADORAS MÓVILES DE PERSONAL- P.E.M.P 3A - 3B	2	0	0	2	100
PLATAFORMAS ELEVADORAS MÓVILES DE PERSONAL- P.E.M.P 3A - 3B	6	0	0	6	100
PLATAFORMAS ELEVADORAS MÓVILES DE PERSONAL- P.E.M.P 3A - 3B	8	1	12,5	7	87,5
PLATAFORMAS ELEVADORAS MÓVILES DE PERSONAL- P.E.M.P 3A - 3B	5	0	0	5	100
PLATAFORMAS ELEVADORAS MÓVILES DE PERSONAL- P.E.M.P 3A - 3B	6	0	0	6	100
PRIMEROS AUXILIOS	19	3	15,7894737	16	84,2105263
PRIMEROS AUXILIOS	15	1	6,66666667	14	93,3333333
PRIMEROS AUXILIOS	21	2	9,52380952	19	90,4761905
PRIMEROS AUXILIOS	14	2	14,2857143	12	85,7142857
PRIMEROS AUXILIOS	14	4	28,5714286	10	71,4285714
PRIMEROS AUXILIOS	14	1	7,14285714	13	92,8571429
PRIMEROS AUXILIOS	11	3	27,2727273	8	72,7272727
PRIMEROS AUXILIOS	15	1	6,66666667	14	93,3333333
PRIMEROS AUXILIOS	13	1	7,69230769	12	92,3076923
CURSO BÁSICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 60 H.	7	0	0	7	100
CURSO BÁSICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 60 H.	1	0	0	1	100
CURSO BÁSICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 60 H.	1	0	0	1	100
CURSO BÁSICO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 60 H.	9	1	11,1111111	8	88,8888889
INSTALADORES Y REPADORES DE LÍNEAS Y EQUIPOS ELÉCTRICOS TPM-C15	1	0	0	1	100
OP. PUENTE GRÚA	10	0	0	10	100
OP. PUENTE GRÚA	7	0	0	7	100
OP. PUENTE GRÚA	7	0	0	7	100
OP. PUENTE GRÚA	7	0	0	7	100
RIESGOS ELÉCTRICOS	8	1	12,5	7	87,5
RIESGOS ELÉCTRICOS	11	0	0	11	100
RIESGOS ELÉCTRICOS	2	0	0	2	100

C/ Resina, 59, Bloque H – 28021 Madrid – Telf.: 91 723 05 18

C/ Lijadora, 21 Pol. Ind. Los Espinales. Arinaga - 35118 Agüimes (Las Palmas de G.C.) – Telf.: 928 71 74 34

C/ Subida al Mayorazgo, 28 Traseira. Nave 6 – 38110 S/C de Tenerife – Telf.: 922 23 51 00



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



RIESGOS ELÉCTRICOS	4	0	0	4	100
RIESGOS ELÉCTRICOS	1	0	0	1	100
RIESGOS ELÉCTRICOS	15	1	6,66666667	14	93,33333333
RIESGOS ELÉCTRICOS	14	2	14,2857143	12	85,7142857
RIESGOS ELÉCTRICOS	14	2	14,2857143	12	85,7142857
FORMACIÓN DE MANEJO Y MANTENIMIENTO HORIBA PG350	5	0	0	5	100
ESPACIOS CONFINADOS	9	2	22,2222222	7	77,7777778
ESPACIOS CONFINADOS	9	1	11,1111111	8	88,8888889
RIESGOS QUÍMICOS	16	2	12,5	14	87,5
RIESGOS QUÍMICOS	12	1	8,33333333	11	91,6666667
RIESGOS QUÍMICOS	15	0	0	15	100
PR ESPECIFICO DEL PUESTO	2	0	0	2	100
PR ESPECIFICO DEL PUESTO	11	1	9,09090909	10	90,9090909
PR ESPECIFICO DEL PUESTO	6	1	16,6666667	5	83,3333333
PR ESPECIFICO DEL PUESTO	2	0	0	2	100
PR ESPECIFICO DEL PUESTO	14	1	7,14285714	13	92,8571429
PR ESPECIFICO DEL PUESTO	5	1	20	4	80
PR ESPECIFICO DEL PUESTO	6	0	0	6	100
PR ESPECIFICO DEL PUESTO	6	1	16,6666667	5	83,3333333
PR ESPECIFICO DEL PUESTO	12	0	0	12	100
PR ESPECIFICO DEL PUESTO	2	0	0	2	100
PR ESPECIFICO DEL PUESTO	2	1	50	1	50
Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)	0	0	0	0	0
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional	68	6	8,82352941	62	91,1764709
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	0	0	0	0	0
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	0	0	0	0	0
Nº permisos para la concurrencia a exámenes	0	0	0	0	0
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación	285	26	9,12	259	90,88



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



Durante el último año, 184 personas han recibido formación, de las cuales 24 son mujeres (13%) y 160 hombres (87%). En el año anterior participaron 150 personas, con una proporción similar: 18 mujeres (12%) y 132 hombres (88%).

Estos datos evidencian una participación mayoritaria masculina en las acciones formativas, manteniéndose una diferencia de género en torno al 10-13%.

En cuanto al tiempo dedicado a la formación, se acumularon 6.699 horas en total durante el último año, de las cuales 557 horas (8,3%) correspondieron a mujeres y 6.142 horas (91,7%) a hombres.

La mayor parte de las horas de formación (5.359,2 h) se realizaron dentro de la jornada laboral, mientras que 1.339,8 h (el 20%) se impartieron fuera del horario de trabajo, siendo nuevamente los hombres quienes acumularon la mayoría de las horas en ambos casos.

Los cursos impartidos se centran principalmente en prevención de riesgos laborales, seguridad, manejo de equipos, medio ambiente y normativa técnica. Entre ellos destacan por volumen de participantes los de:

- Prevención de incendios y actuación en emergencias
- Gestión de residuos y ambiental
- Capacitación para trabajos en altura
- Primeros auxilios
- Riesgos eléctricos

La presencia femenina en estas formaciones es reducida pero constante, situándose generalmente entre el 10% y el 20% de las personas asistentes.

Las mujeres tienen una representación algo mayor en cursos de primeros auxilios y gestión ambiental, alcanzando en algunos casos porcentajes superiores al 25%.

En cambio, las acciones más técnicas o vinculadas a operaciones en altura, carretillas o puente grúa registran una participación exclusivamente masculina, lo que refleja una segregación formativa asociada al tipo de puesto desempeñado.

La empresa cuenta con un procedimiento interno de formación del personal, siendo este el siguiente:

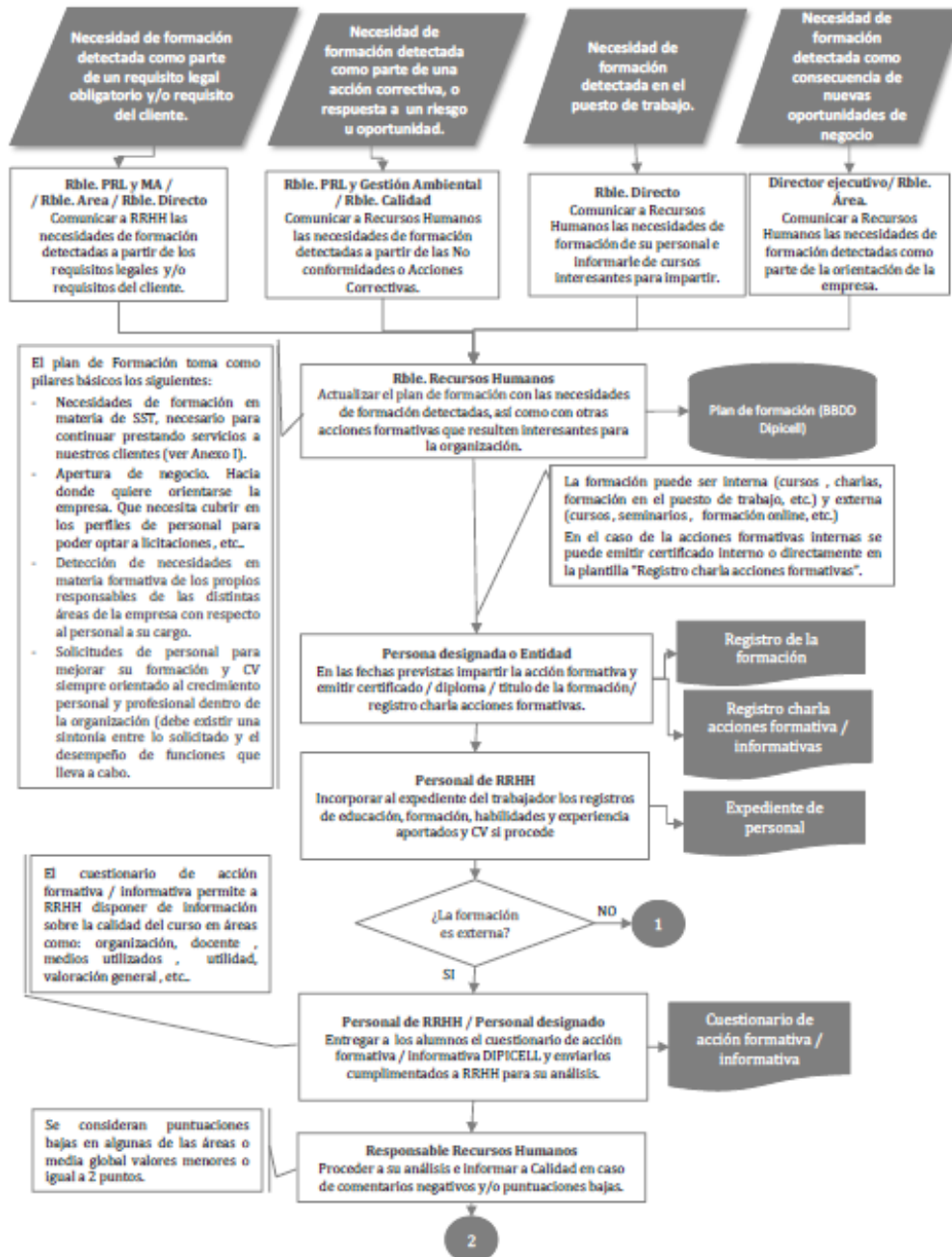
C/ Resina, 59, Bloque H – 28021 Madrid – Telf.: 91 723 05 18
C/ Lijadora, 21 Pol. Ind. Los Espinales. Arinaga - 35118 Agüimes (Las Palmas de G.C.) – Telf.: 928 71 74 34
C/ Subida al Mayorazgo, 28 Trasera. Nave 6 – 38110 S/C de Tenerife – Telf.: 922 23 51 00



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.

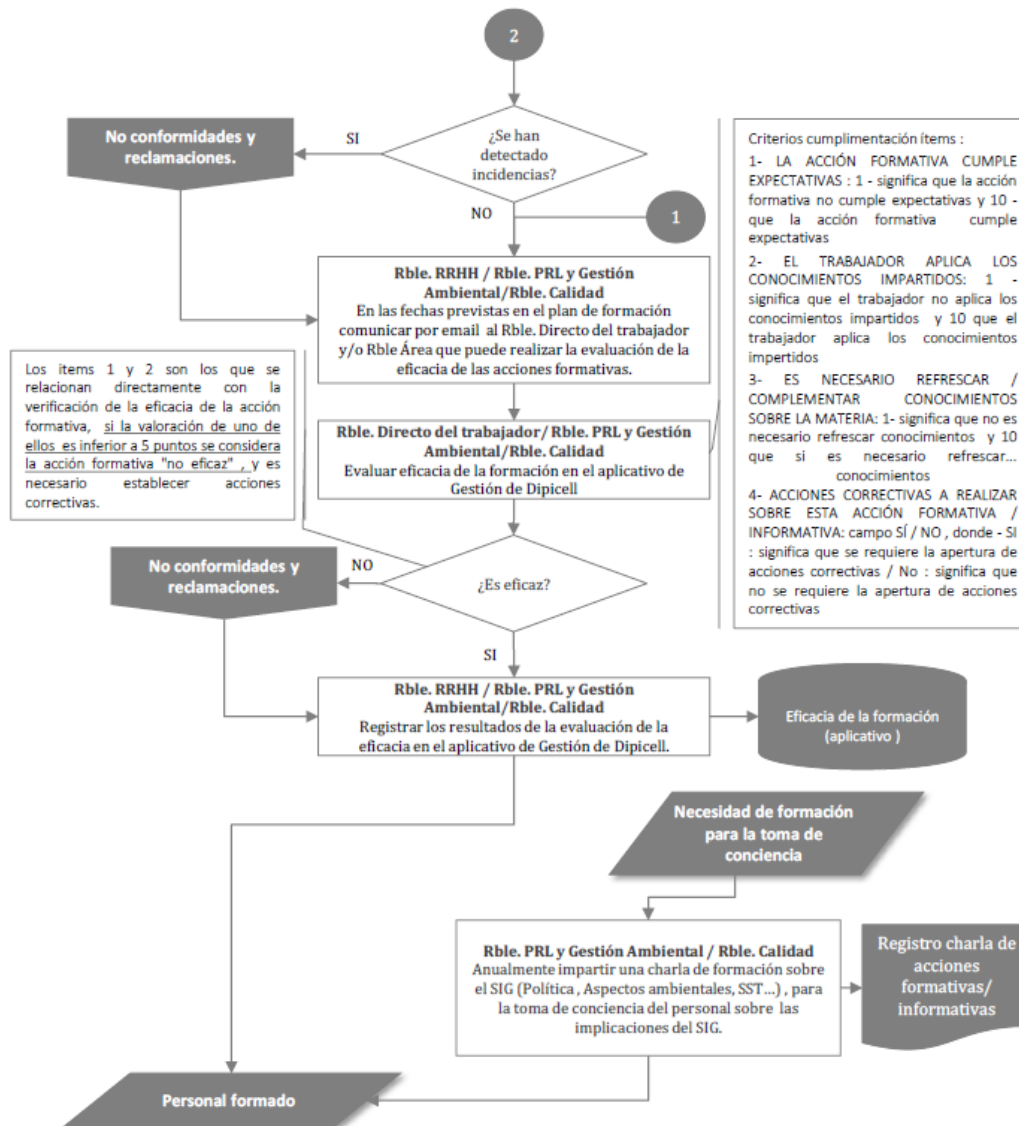




Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



La mayoría de las acciones formativas se desarrollan dentro del horario laboral, destacando que de las 167 jornadas formativas tan solo 35 se han desarrollado en horario distinto a la jornada habitual. No obstante, cuando alguna formación se realiza fuera de dicho horario, las horas invertidas por la persona trabajadora le son compensadas, garantizando así la disposición del mismo tiempo.



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



El responsable de departamento comunica a RRHH necesidades y se comunica por correo electrónico a esas personas trabajadoras. Se desarrollan dos modalidades de impartición de la formación siendo online y/o presencial.

Los horarios en los que se imparten las formaciones son los siguientes:

Mañana de 7:00h a 14:00h

- 7:00 - 13:00
 - Formación en Seguridad de la Aviación Civil (AVSEC)
- 8:00 - 14:00
 - Operador de Carretillas Elevadoras
 - Primeros Auxilios
 - Capacitación para Trabajos en Altura
 - PR Específico del Puesto
 - Riesgos Eléctricos
 - Manipulación y Transporte de Productos Químicos
 - PRL Básico 60 horas (Presencial-Online)
 - Gestión de Residuos y Ambiental
 - PRL Específico del Puesto
 - Capacitación para Trabajos en Altura
 - ATEX (Trabajo en Atmósfera Explosiva)

Mediodía de 12:00h a 16:30h

- 12:00 - 14:00
 - Riesgos Eléctricos
- 14:00 - 16:30
 - Gestión de Emergencias - Uso de Extintores
 - Gestión de Emergencias - Uso de Extintores
 - PR Específico del Puesto



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



Tarde de 16:00h a 20:30h

- 16:00 - 20:00
 - Capacitación para Trabajos en Altura
 - PRL Básico 60 horas (Presencial-Online)
 - PRL Específico del Puesto
 - Plataforma Elevadora Móvil 3A-3B (PEMP)
 - Formación para Trabajos en Altura
 - PR Específico del Puesto DIPICELL
- 16:30 - 20:30
 - Operador de Plataformas Elevadoras Móviles (PEMP)
 - Capacitación para Trabajos en Altura

Las formaciones que se realizan en horario de tarde es debido a que la empresa formadora no tiene disponibilidad para realizarlo en horario de mañana.

Así las cosas, respecto a la **formación** se observa una diferencia significativa en el porcentaje de hombres y mujeres que acceden a procesos formativos dentro de la empresa. Esta disparidad es consecuencia directa de la elevada masculinización que caracteriza a la plantilla como, en general, al sector en el que esta opera. Dicha composición mayoritariamente masculina influye en el diseño y la implementación de las acciones formativas, dado que la baja representación femenina no se ve reflejada proporcionalmente en la participación en estas actividades.

5.4. Promoción profesional

Sexo	Categoría	Nueva Categoría	Nivel Formación	Circunstancias Familiares/Personales
Masculino	AYUDANTE INGENIERO/A	PERITO/A	Grado Universitario	Situación familiar 3



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



Sexo	Categoría	Nueva Categoría	Nivel Formación	Circunstancias Familiares/Personales
Masculino	AYUDANTE INGENIERO/A	PERITO/A	Grado Universitario	Situación familiar 3
Masculino	CAPATAZ/A ESPECIALISTA	ENCARGADO/A	Grado Medio FP	Situación familiar 2
Masculino	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª	Grado Superior FP	Situación familiar 3
Masculino	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª	Estudios Primarios Completos	Situación familiar 3
Masculino	OFICIAL 3ª	OFICIAL 2ª	Estudios Primarios Completos	Situación familiar 3
Masculino	JEFE/A 2ª ADMVO.	AYUDANTE INGENIERO/A	Enseñanzas de Bachillerato	Situación familiar 3 (Descendiente 2019)
Masculino	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª	Estudios Primarios Completos	Situación familiar 3
Masculino	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª	Grado Medio FP	Situación familiar 3
Masculino	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª	Estudios Primarios Completos	Situación familiar 3
Masculino	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª	Grado Superior FP	Situación familiar 3
Masculino	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª	Grado Superior FP	Situación familiar 3
Femenino	OFICIAL 3ª	OFICIAL 2ª	Grado Superior FP	Situación familiar 3
Masculino	OFICIAL 3ª	OFICIAL 2ª	Grado Superior FP	Situación familiar 3



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



Sexo	Categoría	Nueva Categoría	Nivel Formación	Circunstancias Familiares/Personales
Masculino	PEÓN ORDINARIO	OFICIAL 3ª	Grado Superior FP	Situación familiar 3
Femenino	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª	Grado Superior FP	Situación familiar 3
Masculino	AYUDANTE INGENIERO/A	INGENIERO/A TECNICO/A	Grado Superior FP	Situación familiar 3
Masculino	CAPATAZ/A ESPECIALISTA	ENCARGADO/A	Enseñanzas Universitarias de primer ciclo o diplomatura	Situación familiar 3
Femenino	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª	Grado Superior FP	Situación familiar 1 (Descendiente 2022)
Masculino	OFICIAL 1ª	ENCARGADO/A	Grado Superior FP	Situación familiar 3
Masculino	OFICIAL 1ª	ENCARGADO/A	Grado Superior FP	Situación familiar 3
Masculino	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª	Grado Medio FP	Situación familiar 2
Masculino	OFICIAL 3ª	OFICIAL 2ª	Grado Medio FP	Situación familiar 3
Femenino	OFICIAL 2ª	JEFE/A TALLER	Grado Universitario	Situación familiar 3
Masculino	OFICIAL 1ª	INGENIERO/A TECNICO/A	Títulos propios de las universidades y otras enseñanzas que precisan del título de bachiller (2 y más años)	Situación familiar 3
Masculino	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª	Grado Superior FP	Situación familiar 3



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



Sexo	Categoría	Nueva Categoría	Nivel Formación	Circunstancias Familiares/Personales
Masculino	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª	Enseñanzas de Bachillerato	Situación familiar 3
Masculino	CAPATAZ/A ESPECIALISTA	ENCARGADO/A	Estudios Primarios Completos	Situación familiar 2
Masculino	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª	Grado Superior FP	Situación familiar 3
Masculino	OFICIAL 3ª	OFICIAL 2ª	Enseñanzas de Bachillerato	Situación familiar 3
Masculino	OFICIAL 3ª	OFICIAL 2ª	Grado Medio FP	Situación familiar 3
Masculino	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª	Grado Medio FP	Situación familiar 3
Masculino	OFICIAL 2ª	OFICIAL 1ª	Grado Superior FP	Situación familiar 3
Masculino	OFICIAL 3ª	OFICIAL 2ª	Grado Superior FP	Situación familiar 3
Masculino	OFICIAL 2ª	INGENIERO/A TECNICO/A	Grado Superior FP	Situación familiar 3
Masculino	OFICIAL 3ª	OFICIAL 2ª	Grado Superior FP	Situación familiar 3
Masculino	OFICIAL 3ª	OFICIAL 2ª	Grado Superior FP	Situación familiar 3
Masculino	JEFE/A DE TALLER	INGENIERO/A TECNICO/A	Grado Universitario	Situación familiar 3

Durante el último año no se han registrado ascensos de nivel ni cambios de categoría profesional en la plantilla.



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



En los años anteriores, la evolución muestra una participación predominantemente masculina en los procesos de promoción interna. En concreto, en el año anterior ascendieron 23 personas, de las cuales 1 fue mujer (4,35%) y 22 hombres (95,65%). Hace dos años se produjeron 3 ascensos, todos ellos correspondientes a hombres (100%), y hace cuatro años 27 ascensos, con 1 mujer (3,7%) y 26 hombres (96,3%).

Estos datos reflejan una baja presencia femenina en los procesos de promoción profesional, manteniéndose una tendencia desigual a lo largo del tiempo. La ausencia de mujeres en los ascensos más recientes se encuentra directamente relacionada con la distribución por grupos profesionales y la menor representación femenina en puestos con posibilidades de promoción.

Por otra parte, en el análisis por nivel de categoría profesional (directivo, mando intermedio, técnico, administrativo y operario), no se han producido ascensos en el último año en ninguno de los niveles mencionados, lo que indica una estabilidad estructural en la organización.

La empresa no cuenta con un procedimiento estandarizado de promoción, aunque se suele realizar una revisión a principio de año sobre la posibilidad de promoción en los distintos puestos de trabajo y las personas trabajadoras solicitan sus candidaturas a dirección.

A la hora de valorar estas candidaturas la empresa tiene en cuenta principalmente las funciones que ha estado realizando en la empresa, la antigüedad y la referencia de la persona responsable del departamento.

Por lo tanto, atendiendo a la **promoción profesional** y observando los datos aportados por la empresa podemos comprobar que no se establece un procedimiento estandarizado para llevar a cabo una promoción dentro de la misma, por lo que se proponen una serie de medidas en el presente plan de igualdad con el objetivo de subsanarlo.

5.5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La empresa cuenta con una jornada laboral de 40 horas semanales en la que todo el personal se encuentra en jornada continua, teniendo un horario efectivo de trabajo:

C/ Resina, 59, Bloque H – 28021 Madrid – Telf.: 91 723 05 18
C/ Lijadora, 21 Pol. Ind. Los Espinales. Arinaga - 35118 Agüimes (Las Palmas de G.C.) – Telf.: 928 71 74 34
C/ Subida al Mayorazgo, 28 Traseira. Nave 6 – 38110 S/C de Tenerife – Telf.: 922 23 51 00



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



- Las Palmas de Gran Canaria: 07:00h a 15:15h
- Tenerife: 07:00h a 15:00h
- Madrid: 07:00h a 15:15h

Esta diferencia de salida entre el centro de trabajo de Gran Canaria con los de Madrid y Tenerife es debido a que el Convenio Colectivo de aplicación a las personas trabajadoras de Tenerife dispone que los quince minutos de descanso se consideren como tiempo efectivo de trabajo, sin embargo el Convenio Colectivo de Siderometalurgia de Las Palmas y el estatal de empresas de ingeniería; oficinas estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad carece de esta disposición, prevaleciendo por tanto, lo establecido en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadoras.

Convenios Colectivos de aplicación:

- Convenio Colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad.
- Convenio Colectivo provincial del sector de Siderometalurgia e instalaciones eléctricas de la provincia de Santa Cruz de Tenerife.
- Convenio Colectivo del sector de la actividad siderometalúrgica de la provincia de Las Palmas.

Respecto al teletrabajo actualmente se ofrece esta posibilidad para puestos como el de responsable de departamento, departamento de Ingeniería y administración, ya que el resto de los puestos no permite esta opción debido a las características de los mismos.

Igualmente, en todos los casos en el que el puesto lo permita, se concede la posibilidad de realizar teletrabajo de manera puntual y principalmente por motivos de conciliación familiar.

En el centro de Madrid hay una persona trabajadora que se encuentra realizando la jornada laboral íntegramente de manera telemática.

La empresa no contaba con un protocolo de desconexión digital en el año sobre el que versa el presente informe, sin embargo, en la actualidad la empresa trabaja en su elaboración.



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



Suspensiones y extinciones de contrato:

TIPO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
21 Baja voluntaria del trabajador	1	9	10
02 Despido por causas objetivas. Amortización por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.	0	2	2
11 Cese por expiración del tiempo convenido en el contrato de duración determinada	0	4	4
01 Despido del trabajador	0	10	10
46 Baja por agotamiento de I.T.	0	2	2
07 Cese en periodo de prueba a instancia del empresario	0	1	1
42 Pase a la situación de pensionista (jubilación del trabajador)	0	1	1
Total	1	29	30

Se concluye que, en lo que respecta a las **condiciones de trabajo**, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, la empresa mantiene una jornada laboral homogénea para todo el personal, lo cual favorece un tratamiento equitativo en términos de horarios. Sin embargo, la ausencia de modalidades flexibles como el teletrabajo, debido a las características del servicio que ha de realizarse principalmente en las instalaciones de la persona trabajadora, puede suponer una limitación para la conciliación de la vida personal y profesional, especialmente para aquellas personas con mayores responsabilidades de cuidados. Asimismo, la falta de un protocolo de desconexión digital representa una oportunidad de mejora importante, ya que su implantación contribuiría a garantizar el respeto de los tiempos de descanso y a fomentar un entorno laboral más equilibrado y saludable para toda la plantilla.



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



5.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Dipicell es una empresa firmemente comprometida con el bienestar de su personal, garantizando así el respeto de los derechos establecidos en materia de conciliación dentro de sus respectivos convenios colectivos de aplicación, sin embargo, no cuenta con medidas fuera de convenio implantadas por la empresa para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral.

Teniendo presente el resultado obtenido en los cuestionarios realizados a la plantilla, existe un gran porcentaje de personas que aseguran no conocer las medidas de conciliación de las que disponen, concretamente un 55,9%.

Permiso por nacimiento:

Sexo	Departamento	Nivel	Días MAT/PAT
H	PRODUCCIÓN	ENCARGADO	112
M	PRODUCCIÓN	OFICIAL 1º	112
H	PRODUCCIÓN	ENCARGADO TALLER	112
H	PRODUCCIÓN	OFICIAL 2º	112
H	PRODUCCIÓN	OFICIAL 2º	112
H	PRODUCCIÓN	OFICIAL 2º	49

Reducciones de jornada:

Sexo	Nivel	Jornada Anterior en horas	Jornada Posterior en horas
Hombre	8	40	35
Hombre	8	40	30
Hombre	8	40	35

C/ Resina, 59, Bloque H – 28021 Madrid – Telf.: 91 723 05 18

C/ Lijadora, 21 Pol. Ind. Los Espinales. Arinaga - 35118 Agüimes (Las Palmas de G.C.) – Telf.: 928 71 74 34

C/ Subida al Mayorazgo, 28 Trasera. Nave 6 – 38110 S/C de Tenerife – Telf.: 922 23 51 00



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



Permisos retribuidos:

Sexo	N.º de personas trabajadoras	Total de días permisos retribuidos
Hombres	57	237
Mujeres	14	75
Total general	71	312 días

No es posible determinar el tipo específico de permiso retribuido utilizado, ya que el aplicativo empleado por la empresa lo registra de manera general como permiso retribuido.

Relación de IT:

RELACIÓN DE IT	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Enfermedad Común	91	19	110
Permiso por nacimiento	3	0	3
Recaída Enfermedad	2	0	2
Accidente laboral	5	0	5
Accidente no laboral	1	0	1
Total general	102	19	121

Excedencias: Durante el año sobre el que versa el informe diagnóstico se han producido siete excedencias por parte de hombres en el departamento de producción.

SEXO	DEPARTAMENTO
Hombre	PRODUCCIÓN
Hombre	PRODUCCIÓN
Hombre	PRODUCCIÓN
Hombre	PRODUCCIÓN



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



Hombre	PRODUCCIÓN
Hombre	PRODUCCIÓN
Hombre	PRODUCCIÓN

Esto quiere decir que, abarcando el **ejercicio corresponsable de la vida familiar, laboral y personal** se ha mostrado el compromiso claro en garantizar un entorno laboral que permita a las personas trabajadoras conciliar su vida personal y familiar. Sin embargo existe un desconocimiento generalizado sobre las medidas de conciliación de las que dispone la plantilla siendo necesario fomentar su difusión.

5.7. Infrarrepresentación femenina

Puesto	Hombre	Mujer	Análisis de segregación
JEFE/A 1ª ADMINISTRATIVO	33%	67%	FEMINIZADO
OF 1ª ADMIN	0%	100%	FEMINIZADO
ENCARGADO/A	100%	0%	MASCULINIZADO
CONSEJERO/A	100%	0%	MASCULINIZADO
INGENIERO/A	100%	0%	MASCULINIZADO
ING. TÉCNICO/A	76%	24%	MASCULINIZADO
JEFE/A DE TALLER	100%	0%	MASCULINIZADO
OFICIAL 1ª	95%	5%	MASCULINIZADO
OFICIAL 2ª	91.5%	8.5%	MASCULINIZADO
OFICIAL 3ª	97%	3%	MASCULINIZADO
AUXILIAR TÉCNICO/A	100%	0%	MASCULINIZADO
AYUDANTE DE INGENIERO/A	100%	0%	MASCULINIZADO
TÉCNICO/A COMERCIAL	100%	0%	MASCULINIZADO
PROGRAMADOR/A	100%	0%	MASCULINIZADO
TEC. PREVENCIÓN	33%	67%	FEMINIZADO
CAPATAZ/A ESPECIALISTA	100%	0%	MASCULINIZADO
OFICIAL DE 3ª MA	100%	0%	MASCULINIZADO
DELEGADO/A	100%	0%	MASCULINIZADO
RESP. CALIDAD	0%	100%	FEMINIZADO
Total general	93%	7%	MASCULINIZADO

C/ Resina, 59, Bloque H – 28021 Madrid – Telf.: 91 723 05 18

C/ Lijadora, 21 Pol. Ind. Los Espinales. Arinaga - 35118 Agüimes (Las Palmas de G.C.) – Telf.: 928 71 74 34

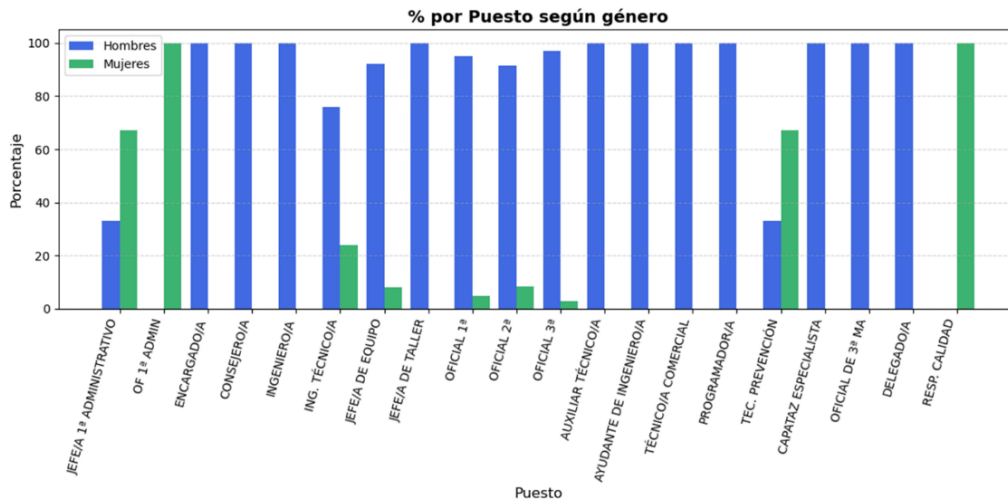
C/ Subida al Mayorazgo, 28 Traseira. Nave 6 – 38110 S/C de Tenerife – Telf.: 922 23 51 00



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



EVOLUCIÓN DE LA INFRARREPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA DURANTE LOS ÚLTIMOS 4 AÑOS					
AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES
2021	216	191	25	88,43	11,57
2022	215	194	21	90,23	9,77
2023	208	187	21	89,90	10,10
2024	208	183	25	87,98	12,02

Así pues, tras el análisis de la plantilla se ha percibido que se trata de una empresa masculinizada, que presenta una **falta de representación femenina** en función de las áreas de trabajo, encontrándonos con una segregación ocupacional tanto vertical como horizontal. Vertical porque los puestos de mayor responsabilidad son ocupados por hombres y horizontal porque las mujeres ocupan en su gran mayoría puestos administrativos y puestos intermedios.

5.8. Retribuciones

El diagnóstico y análisis sobre las retribuciones se establece en base a tres fuentes de información:

- Registro Retributivo
- Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género
- Sistema de valoración de puestos de trabajo



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



Las herramientas de trabajo utilizadas han sido proporcionadas por el Ministerio de Igualdad, siendo estas las siguientes:

- Herramienta de Registro Retributivo
- Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género
- Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo

El análisis de la situación se ha realizado desde dos perspectivas:

- Interdepartamental, analizando la distancia entre puestos y sus percepciones salariales y extrasalariales
- Intradepartamental, realizando el mismo análisis, pero en comparativas entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo puesto de trabajo

Los datos proporcionados por el registro salarial y la brecha de género indican que no existe desigualdad en cuanto a la aplicación del sistema retributivo en DIPICELL, S.L.

Tras la correcta cumplimentación de todas las herramientas proporcionadas por el Ministerio de Igualdad, se constata la ausencia de brecha salarial de género en los resultados obtenidos en las diferentes tablas del registro retributivo, tanto por categorías profesionales, como por puestos de trabajo; es decir, ninguna supera el 25%.

No obstante, se detecta con la Herramienta de Autodiagnóstico de la Brecha Salarial de Género un porcentaje superior al 25%, concretamente de 84,9%, en el total general de las retribuciones percibidas entre toda la plantilla sujeta al XX Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería, Oficinas de Estudios Técnicos, Inspección, Supervisión y Control Técnico y de Calidad. Esta discrepancia no obedece a una discriminación en la aplicación del sistema retributivo, sino que se explica por la heterogeneidad funcional y la dimensión reducida de la plantilla en dicho ámbito de aplicación, lo que genera diferencias derivadas de la segmentación ocupacional y la especialización de funciones que amplifica diferencias puntuales retributivas, precisamente por tratarse de una estructura pequeña que no permite una comparación estadísticamente robusta ni significativa. Además, cabe destacar que las personas sujetas a este Convenio, el XX Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería, Oficinas de Estudios Técnicos, Inspección, Supervisión y Control Técnico y de Calidad, son en su totalidad hombres.



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



Por esto, se concluye con relación a las **retribuciones** que, empleando las herramientas del Ministerio de Igualdad, la empresa no tiene brecha salarial y las diferencias retributivas se encuentran debidamente justificadas atendiendo a los criterios establecidos en los términos del R.D. 902/2020 de igualdad retributiva.

Concretamente, los resultados obtenidos del Registro Retributivo para las personas sujetas al XX Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería, Oficinas de Estudios Técnicos, Inspección, Supervisión y Control Técnico y de Calidad son, según la valoración de puestos de trabajo y la clasificación profesional, los siguientes:

- 100% en el total de los importes efectivos promedios
- 100% en el total de los importes efectivos medianas
- 100% en el total de los importes equiparados promedios
- 100% en el total de los importes equiparados medianas

Los resultados obtenidos del Registro Retributivo para las personas sujetas al Convenio Colectivo Provincial del sector de Siderometalurgia e Instalaciones eléctricas de la provincia de Santa Cruz de Tenerife son, según la valoración de puestos de trabajo y la clasificación profesional, los siguientes:

- 15% en el total de los importes efectivos promedios
- 8% en el total de los importes efectivos medianas
- 13% en el total de los importes equiparados promedios
- 11% en el total de los importes equiparados medianas

Los resultados obtenidos del Registro Retributivo para las personas sujetas al Convenio Colectivo de la actividad Siderometalúrgica de la provincia de Las Palmas aparecen en la Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo son, según la valoración de puestos de trabajo y la clasificación profesional, los siguientes:

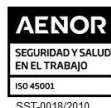
- 14% en el total de los importes efectivos promedios
- 17% en el total de los importes efectivos medianas
- 14% en el total de los importes equiparados promedios
- 13% en el total de los importes equiparados medianas



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



5.9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Dipicell ha acordado y aprobado el Protocolo de Prevención y actuación de acoso sexual y/o por razón de sexo como mecanismo de prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en el seno de la comisión negociadora del plan de igualdad.

El procedimiento de actuación respeta y cumple con los requisitos de:

- Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo.
- Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Diligencia y celeridad del procedimiento.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

Este mismo ha sido difundido a través de todos los medios de comunicación de los que dispone la empresa para facilitar así la difusión y el acceso de las personas trabajadoras al mismo.

Durante el año sobre el que versa el informe diagnóstico se recibió denuncia formal por un caso de presunto acoso por razón de sexo, lo cual produjo la activación del protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. Una vez se finalizó la investigación, se determinó la existencia de conducta constitutiva de acoso procediéndose a la aplicación de sanción disciplinaria a la persona trabajadora implicada.

Las medidas que aplicó la empresa fueron las siguientes:

- Suspensión de empleo y sueldo por 30 días al trabajador denunciado.
- Cambio de taller al trabajador denunciado.
- Medidas complementarias de cambio de horario de entrada y salida del denunciado, así como la fijación de horarios de desayuno para evitar la confluencia de ambas personas trabajadoras por un periodo de seis meses en las dependencias comunes de la central.

La inspección de trabajo declaró que se actuó de manera reglamentaria al respecto.



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



Con todo esto, podemos concluir que DIPICELL, dispone de un **procedimiento de actuación y prevención en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo** dentro del ámbito laboral, aunque no se ha realizado formación en materia de prevención y actuación en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo para la totalidad de la plantilla. Por otro lado, aunque se ha constatado que existen medidas para la protección del acoso sexual y/o por razón de sexo, no existen en cuanto a violencia de género por esto mismo la entidad se compromete a cumplir con las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad.

5.10. Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

Los comunicados emitidos por la empresa, principalmente desde el Departamento de Recursos Humanos, se envían desde una cuenta de correo genérica (avisos@dipicell.es) mediante una aplicación integrada en el programa de gestión. Estos mensajes se remiten a las direcciones de correo electrónico personales que cada persona trabajadora ha facilitado para el envío de nóminas y otras comunicaciones, como partes de vacaciones, horas a compensar o avisos de no fichaje. Los comunicados se envían dentro del horario laboral habitual de la empresa (de 07:00 a 15:00 horas).

Las comunicaciones relacionadas con la formación se remiten desde las cuentas corporativas del personal de Recursos Humanos, igualmente dentro del horario de trabajo.

Para cuestiones de trabajo, la empresa dispone de unas 100 cuentas de correo corporativas personales (nombreempleado@dipicell.es) y otras cuentas genéricas por departamento (departamento@dipicell.es). Estas cuentas se asignan principalmente al personal de dirección, mandos intermedios y departamentos funcionales como Compras o Prevención de Riesgos Laborales.

En general, en estas comunicaciones se hace un uso adecuado del lenguaje, como por ejemplo:

“Buenos días,

Se les recuerda que hoy es el último día para poder rellenar el cuestionario sobre el Plan de Igualdad.

Para poder evaluar la situación real de la empresa es muy importante la participación de todas las personas trabajadoras, animamos desde aquí a que toda aquella persona que aún no la haya rellenado la cumplimente.

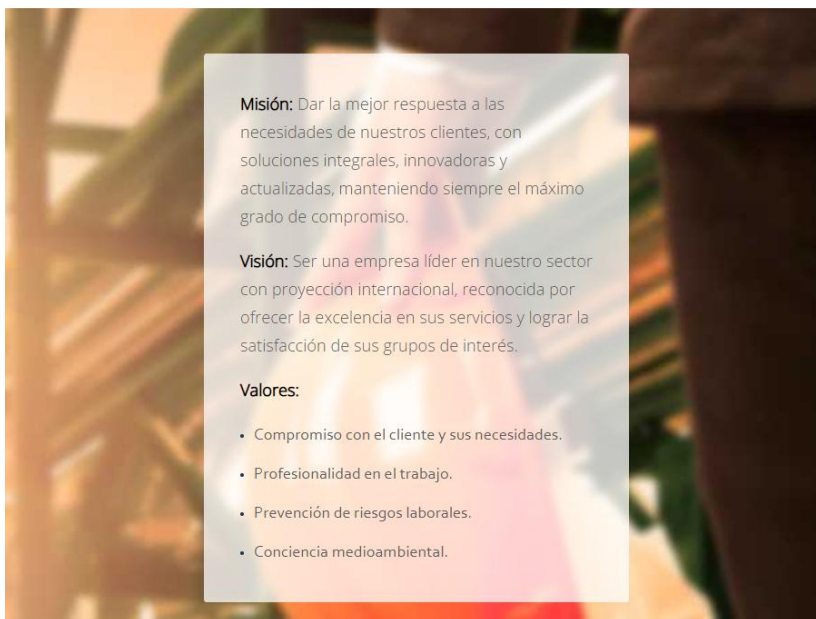
Gracias

Dpto. RRHH"



Contamos con más de 180 profesionales trabajando en las diferentes áreas, y prestando nuestros servicios a nivel nacional e internacional, contando para ello con instalaciones propias de desarrollo y fabricación.

Misión, Visión y Valores



Misión: Dar la mejor respuesta a las necesidades de nuestros clientes, con soluciones integrales, innovadoras y actualizadas, manteniendo siempre el máximo grado de compromiso.

Visión: Ser una empresa líder en nuestro sector con proyección internacional, reconocida por ofrecer la excelencia en sus servicios y lograr la satisfacción de sus grupos de interés.

Valores:

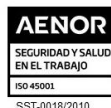
- Compromiso con el cliente y sus necesidades.
- Profesionalidad en el trabajo.
- Prevención de riesgos laborales.
- Conciencia medioambiental.



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



Aunque la empresa demuestra un compromiso con el **lenguaje inclusivo** en sus comunicados, persisten aspectos mejorables en su comunicación corporativa, especialmente en su página web. Adoptar un lenguaje más inclusivo y representativo contribuiría a reforzar su compromiso con la igualdad y a proyectar una imagen más igualitaria, es por ello por lo que se proponen las siguientes áreas de mejora.

5.11. Salud laboral con perspectiva de género

Se revisa desde una perspectiva de género la evaluación y prevención de riesgos laborales, en los equipos de trabajo y de protección individual, así como en la forma diferente en que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de trabajadores y trabajadoras en las diferentes tareas y ocupaciones.

Se ha detectado que la empresa no cuenta con una evaluación y prevención que tenga en cuenta la perspectiva de género, por esto mismo se propone como medida revisar e incorporar la perspectiva de género en la documentación y herramientas de prevención de riesgos laborales.

- En la realización de los reconocimientos médicos no se tiene en cuenta la perspectiva de sexo, adaptando las condiciones en que se realizan los mismos según el género de la persona trabajadora.
- Asimismo, el sexo de la persona trabajadora no se toma en consideración a la hora de realizar los estudios de factores psicosociales.

Por último, atendiendo a la **salud laboral con perspectiva de género**, es importante tener en cuenta que DIPICELL no cuenta con una evaluación y prevención de riesgos laborales que tenga en cuenta la perspectiva de género.



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



6. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La auditoría retributiva se ha elaborado conforme a los datos exigidos en el R.D. 901/2020, de 13 de octubre, prestando especial atención a los artículos 7, 8 y al apartado tercero del Anexo de dicho R.D. También se ha tenido en cuenta lo establecido en el R.D. 902/2020, de 13 de octubre, principalmente en sus artículos del 3 al 8, así como en su Disposición Adicional Tercera y Cuarta y la Disposición Transitoria Única. Además, se consideran los artículos 5, 6 y 46, así como la Disposición Transitoria Duodécima de la Ley Orgánica 3/2007, junto con el artículo 28.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en relación con la igualdad de remuneración por razón de sexo, por el que se incluye una justificación de que la brecha salarial responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras de DIPICELL, S.L.

El sistema analítico utilizado, siguiendo las recomendaciones del Ministerio de Igualdad, son las herramientas propuestas para configurar el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (en adelante, SVPT), así como la herramienta de Registro Retributivo y la de Autodiagnóstico de la Brecha Salarial de Género.

La auditoría retributiva ha sido negociada de manera conjunta entre las personas representantes de los sindicatos mayoritarios del sector con legitimidad para participar en las negociaciones de este plan de igualdad y la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa sobre datos relativos a todas las materias legalmente establecidas y correspondientes al año 2024, concretamente desde el 1 de enero al 31 de diciembre, ambos incluidos.

La vigencia de la Auditoría Retributiva se ha negociado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de DIPICELL, S.L. por un período de cuatro años, vinculada a la duración pactada para el Plan de Igualdad.

El diagnóstico y análisis sobre las retribuciones se establece en base a tres fuentes de información:

- Registro Retributivo
- Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género
- Sistema de valoración de puestos de trabajo



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



Las herramientas de trabajo utilizadas han sido proporcionadas por el Ministerio de Igualdad, siendo estas las siguientes:

- Herramienta de Registro Retributivo
- Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género
- Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo

El análisis de la situación se ha realizado desde dos perspectivas:

- Interdepartamental, analizando la distancia entre puestos y sus percepciones salariales y extrasalariales
- Intradepartamental, realizando el mismo análisis, pero en comparativas entre hombres y mujeres que desempeñan el mismo puesto de trabajo

De todo esto, se concluye que, con los datos proporcionados por el registro salarial y la brecha de género indican, no existe desigualdad en cuanto a la aplicación del sistema retributivo en DIPICELL, S.L.

Explicación de las diferencias retributivas

Tras la correcta cumplimentación de todas las herramientas proporcionadas por el Ministerio de Igualdad, se constata la ausencia de brecha salarial de género en los resultados obtenidos en las diferentes tablas del registro retributivo, tanto por categorías profesionales, como por puestos de trabajo; es decir, ninguna supera el 25%.

No obstante, se detecta con la Herramienta de Autodiagnóstico de la Brecha Salarial de Género un porcentaje superior al 25%, concretamente de 84,9%, en el total general de las retribuciones percibidas entre toda la plantilla sujeta al XX Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería, Oficinas de Estudios Técnicos, Inspección, Supervisión y Control Técnico y de Calidad. Esta discrepancia no obedece a una discriminación en la aplicación del sistema retributivo, sino que se explica por la heterogeneidad funcional y la dimensión reducida de la plantilla en dicho ámbito de aplicación, lo que genera diferencias derivadas de la segmentación ocupacional y la especialización de funciones que amplifica diferencias puntuales retributivas, precisamente por tratarse de una estructura pequeña que no permite una comparación estadísticamente robusta ni significativa. Además, cabe destacar que las



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



personas sujetas a este Convenio, el XX Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería, Oficinas de Estudios Técnicos, Inspección, Supervisión y Control Técnico y de Calidad, son en su totalidad hombres.

Conclusiones de la Auditoría Retributiva

Usando las herramientas del Ministerio de Igualdad, la empresa no tiene brecha salarial y las diferencias retributivas se encuentran debidamente justificadas atendiendo a los criterios establecidos en los términos del R.D. 902/2020 de igualdad retributiva.

Los resultados obtenidos del Registro Retributivo para las personas sujetas al XX Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería, Oficinas de Estudios Técnicos, Inspección, Supervisión y Control Técnico y de Calidad son, según la valoración de puestos de trabajo y la clasificación profesional, los siguientes:

- 100% en el total de los importes efectivos promedios
- 100% en el total de los importes efectivos medianas
- 100% en el total de los importes equiparados promedios
- 100% en el total de los importes equiparados medianas

Los resultados obtenidos del Registro Retributivo para las personas sujetas al Convenio Colectivo Provincial del sector de Siderometalurgia e Instalaciones eléctricas de la provincia de Santa Cruz de Tenerife son, según la valoración de puestos de trabajo y la clasificación profesional, los siguientes:

- 15% en el total de los importes efectivos promedios
- 8% en el total de los importes efectivos medianas
- 13% en el total de los importes equiparados promedios
- 11% en el total de los importes equiparados medianas

Los resultados obtenidos del Registro Retributivo para las personas sujetas al Convenio Colectivo de la actividad Siderometalúrgica de la provincia de Las Palmas aparecen en la Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo son, según la valoración de puestos de trabajo y la clasificación profesional, los siguientes:

- 14% en el total de los importes efectivos promedios



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



- 17% en el total de los importes efectivos medianas
- 14% en el total de los importes equiparados promedios
- 13% en el total de los importes equiparados medianas

Propuestas de mejora

Hacer cumplir con el plan de actuación propuesto en el informe de auditoría retributiva que se plasma en el presente Plan de Igualdad.

Vigencia, implantación, seguimiento y evaluación de la Auditoría Retributiva

En relación con la vigencia de la auditoría retributiva y el plan de actuación propuesto, se firma ésta en cuatro años, coincidiendo con el período de vigencia del presente Plan de Igualdad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7.2 del R.D. 902/2020.

El R.D. 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres indica que el plan de actuación de la auditoría retributiva también contendrá un sistema de seguimiento e implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos del diagnóstico.

En este sentido, señalar que el seguimiento y evaluación de la auditoría retributiva es un proceso apreciativo que nos va a permitir examinar profundamente sus progresos, establecer la viabilidad de las cuestiones planteadas, e identificar y anticipar las posibles mejoras, permitiendo llevarlas a cabo o no, si ello no es posible, al menos disminuir las diferencias.

En cuanto a la Comisión de Seguimiento del plan de actuación de la auditoría retributiva, será la misma que se designa como Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, la cual se compone teniendo en cuenta una distribución paritaria de hombres y mujeres, atendiendo a los niveles de representatividad correspondientes. Ésta será la encargada de llevar a cabo el seguimiento y evaluación de la auditoría retributiva.

En este escenario, sus funciones serán:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones.
- Supervisión de la ejecución del plan de actuación.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial de los indicadores cualitativos y

C/ Resina, 59, Bloque H – 28021 Madrid – Telf.: 91 723 05 18

C/ Lijadora, 21 Pol. Ind. Los Espinales. Arinaga - 35118 Agüimes (Las Palmas de G.C.) – Telf.: 928 71 74 34

C/ Subida al Mayorazgo, 28 Trasera. Nave 6 – 38110 S/C de Tenerife – Telf.: 922 23 51 00



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



cuantitativos diseñados para la valoración del impacto de las acciones implantadas e incluidos en cada una de las fichas de medidas incorporadas al plan de actuación de la auditoría retributiva.

- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso organizacional con la Igualdad de Oportunidades en el ámbito retributivo.

El seguimiento de este plan de actuación de la auditoría retributiva se basará en un análisis continuado y periódico para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones, de los objetos previstos y detectar posibles problemas. Será un procedimiento de seguimiento riguroso y periódico, realizado de manera programada regularmente, que permitirá la consecución de los siguientes objetivos:

- Analizar el proceso de implementación: identificar recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha para el desarrollo del plan de actuación.
- Comprobar los resultados inmediatos del plan de actuación para conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la realización de las acciones previstas según lo programado.
- Adaptar o reajustar el plan de actuación para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.
- Proporcionar información para la evaluación.

Señalar, asimismo, que el proceso de seguimiento en ningún momento será considerado una actuación final, cuyo inicio venga marcado por la finalización de la ejecución del plan de actuación de esta auditoría retributiva, sino que el establecimiento del sistema de seguimiento se planteará a la vez que se diseña el plan de actuación mismo, simultáneamente a su ejecución.

Por otro lado, la evaluación, que es la fase decisiva del plan de actuación, se orientará a la realización de una valoración sistemática y objetiva del alcance de la implementación de las acciones acordadas. A través de ella se determinará la pertinencia de los objetivos, su grado de realización, la eficiencia, la eficacia, las repercusiones y la viabilidad del proceso.



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



En la fase final del plan de actuación de la auditoría retributiva, y la que verdaderamente permitirá conocer si las medidas adoptadas y las acciones ejecutadas en las diferentes áreas de actuación han logrado los objetivos marcados inicialmente por la empresa, así como detectar aquellos aspectos en los que será necesario incidir en el futuro mediante la elaboración de un plan de mejora que incorpore nuevas propuestas de intervención.

A través de la evaluación del plan se pretenden conseguir, además, los siguientes objetivos específicos:

- Conocer el grado de cumplimentación de los objetivos del plan de actuación
- Analizar el desarrollo del proceso del plan de actuación
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del plan
- Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades)
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la organización de acuerdo con el compromiso adquirido.

Dicho esto, y en consonancia con el orden diseñado para el Plan de Igualdad, el sistema de seguimiento que ha diseñado la empresa se estructurará en ocho seguimientos periódicos del plan de actuación de la auditoría retributiva:

- Primero: Una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el primer período un acta al semestre del inicio de la implementación del plan de actuación.
- Segundo: Una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el segundo período, un informe al término del segundo semestre del inicio de la implementación del plan de actuación.
- Tercero: Una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el tercer período un acta al tercer semestre del inicio de la implementación del plan de actuación.
- Cuarto: Una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el cuarto período, un informe al término del cuarto semestre del inicio de la implementación del plan de actuación.

C/ Resina, 59, Bloque H – 28021 Madrid – Telf.: 91 723 05 18
C/ Lijadora, 21 Pol. Ind. Los Espinales. Arinaga - 35118 Agüimes (Las Palmas de G.C.) – Telf.: 928 71 74 34
C/ Subida al Mayorazgo, 28 Traseira. Nave 6 – 38110 S/C de Tenerife – Telf.: 922 23 51 00



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



- Quinto: Una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el quinto período un acta al quinto semestre del inicio de la implementación del plan de actuación.
- Sexto: Una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el sexto período, un informe al término del sexto semestre del inicio de la implementación del plan de actuación.
- Séptimo: Una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el séptimo período un acta al séptimo semestre del inicio de la implementación del plan de actuación.
- Octavo: Una vez finalizada la implementación de las medidas previstas para el octavo período, un informe al término del octavo semestre del inicio de la implementación del plan de actuación.

Al mismo tiempo, y siguiendo la línea anterior, se ha planificado realizar dos evaluaciones, una evaluación intermedia y otra final:

Una evaluación intermedia. Para esta evaluación se realizará, en consonancia con lo establecido por la Comisión de Igualdad, un informe de evaluación intermedio (en este caso a los dos años de vigencia del Plan de Igualdad) para conocer la marcha del proceso de implementación del Plan de Actuación y establecer, de considerarse necesario, las medidas de ajuste pertinentes.

Una evaluación final. La Comisión de Igualdad elaborará un informe de evaluación final sobre la situación retributiva a los cuatro años de vigencia del Plan de Igualdad, coincidiendo con la finalización del periodo del plan de actuación.

Al final de cada seguimiento, la organización elaborará un informe de seguimiento para recoger las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos y para poder identificar posibles actuaciones futuras que sirvan para realizar los ajustes necesarios en el plan de actuación con el objeto de conseguir un rendimiento óptimo en su implementación. Cada informe resumirá la información obtenida de las herramientas de seguimiento para el periodo del que se trate, analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan de actuación.



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



De la misma forma, la empresa procederá a realizar un informe de evaluación, que recopilará información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos sobre el plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la organización en términos de igualdad retributiva.



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



7. OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD EN DIPICELL, S.L.

Gracias al análisis efectuado en la entidad, podemos concluir que se llevarán a cabo iniciativas para promover la concienciación sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como sobre igualdad salarial en la sociedad. Además, se busca establecer un conjunto de normas para la selección y formación, mantener un protocolo de prevención y adoptar medidas para facilitar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, entre otros aspectos, todo ello comunicado al personal.

7.1. Objetivos generales

DIPICELL, S.L. establece como objetivos generales los siguientes:

- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
- Promover la igualdad de oportunidad entre mujeres y hombres, combatiendo cualquier forma de discriminación por razón de sexo.
- Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Promover mediante acciones de formación e información la igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar y facilitar el desarrollo de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de género, velando por asegurar la incorporación de la perspectiva de género en todas y cada una de las acciones, proyectos y comunicaciones, tanto internas como externas.
- Garantizar la prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género, con especial atención al embarazo y lactancia natural.

7.2. Objetivos específicos y medidas de Igualdad

DIPICELL, S.L. define para cada área, objetivos relacionados con los aspectos a mejorar incluyendo las medidas/acciones previstas para su consecución, las personas destinatarias, plazos establecidos, responsables, recursos asociados e indicadores de seguimiento.

A continuación, se incluyen cada una de las medidas definidas:



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



○ PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
OBJETIVO	Garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la empresa.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
1. Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.	Garantizar un acceso igualitario y no discriminatorio a los procesos de selección y contratación, buscando asegurar que todas las personas, independientemente de su género, origen o condiciones personales, reciban un trato justo y tengan las mismas oportunidades para acceder a los puestos de trabajo ofertados.	Introducir en las ofertas de trabajo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Candidatos/as a un puesto de trabajo en la empresa.
Personas responsables	Dirección y jefe/a de departamento		
Plazo de ejecución	Primer trimestre del primer año de vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	- Utilización de plataformas de reclutamiento para dar a conocer los puestos vacantes y fomentar la inscripción de mujeres a las ofertas de trabajo - Ofertas de empleo		
Indicadores	- Número de ofertas de empleo realizadas en el que se plasme el compromiso de la empresa con la igualdad.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
OBJETIVO	Garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la empresa.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
2. Rediseñar desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en el reclutamiento, la selección y contratación del personal, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándares, transparentes, objetivos y homogéneos actualizando la descripción de los puestos de trabajo con perspectiva de género. Dichos documentos serán consensuados y aprobados con la comisión de seguimiento y difundidos a la totalidad de la plantilla.	Garantizar una igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación mediante procedimientos estandarizados, transparentes, objetivos y homogéneos actualizados con perspectiva de género.	Se revisarán y actualizarán las herramientas y procedimientos relacionados con el reclutamiento, la selección y la contratación, desde una perspectiva de género. Se adaptarán las descripciones de los puestos de trabajo utilizando lenguaje inclusivo y criterios no discriminatorios, y se establecerán procesos estandarizados y objetivos para evaluar las candidaturas. Los nuevos documentos serán consensuados con la Comisión de Seguimiento, aprobados formalmente y difundidos a toda la plantilla.	Personal de Recursos Humanos y la totalidad de la plantilla.
Personas responsables	Dirección Jefe/a de departamento Dpto. RRHH		
Plazo de ejecución	Primer trimestre del primer año de vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Documento del procedimiento estándar de selección y contratación Documento de descripción de puestos de trabajo		
Indicadores	- Número actualizaciones realizadas al procedimiento de selección y contratación - Número de actualizaciones realizadas a la descripción de los puestos de trabajo - Difusión a la totalidad de la plantilla		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
OBJETIVO	Garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la empresa.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
3. Las personas responsables de las entrevistas de trabajo y todas aquellas personas que intervienen en dichos procesos, recibirán formación en materia de igualdad, en procesos de selección no sexistas y de aquellas medidas internas y protocolarizadas sobre los procesos de selección en igualdad de condiciones.	Garantizar que todas las personas que intervienen en procesos de selección actúen bajo criterios de igualdad, evitando sesgos de género y aplicando correctamente los procedimientos internos para asegurar una selección justa y no discriminatoria.	La empresa organizará sesiones formativas dirigidas a quienes participan en entrevistas y procesos de selección. Estas formaciones abordarán la igualdad de trato entre mujeres y hombres, la detección y corrección de sesgos inconscientes, y el uso adecuado de los protocolos internos diseñados para asegurar procesos de selección objetivos y no sexistas. Las sesiones se impartirán de forma periódica o al incorporarse nuevas personas responsables de selección, y quedarán registradas para su seguimiento.	Departamento de Recursos Humanos y cualquier persona trabajadora que intervenga en el proceso de selección y contratación.
Personas responsables	Dirección		
Plazo de ejecución	Segundo trimestre del primer año de vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Materiales formativos Horas de formación		
Indicadores	- Número de personas implicadas en selección de personal que han sido formadas desagregadas por sexo. - Contenido y horas impartidas de la formación.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
OBJETIVO	Incrementar la presencia de mujeres en puestos técnicos y de ingeniería.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
4.Impartición de charlas para el fomento de vocaciones tecnológicas femeninas y acciones de visibilidad profesional.	Incrementar la presencia de mujeres en puestos técnicos y de ingeniería, así como fomentar vocaciones entre jóvenes estudiantes, fortaleciendo la visibilidad de referentes femeninos y contribuyendo a reducir la brecha de género en las áreas de ingeniería.	La empresa promoverá acciones de sensibilización impartidas por las mujeres ingenieras/técnicas de la empresa sobre orientación profesional dirigidas al alumnado de Formación Profesional y Universitario, con el fin de potenciar el interés de las mujeres en estudios y carreras técnicas.	Alumnado de centros educativos.
Personas responsables	Dirección Dpto. RRHH		
Plazo de ejecución	Primer año de vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Charlas para el fomento de vocación en mujeres		
Indicadores	- Número de charlas realizadas en CIFP por curso académico. - Número de centros visitados. - Participación anual en el Foro de Empleo de la ULPGC u otros eventos universitarios. - Porcentaje de mujeres candidatas en procesos de selección de perfiles técnicos tras la implementación de la medida.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



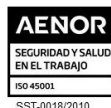
ÁREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
OBJETIVO	Garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la empresa.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
5. En los procesos de selección se tendrá en cuenta y priorizará aquellas personas que hayan realizado prácticas en la empresa. Formación DUAL, para favorecer la inserción en el mercado laboral, dando prioridad a las mujeres.	Favorecer la inserción laboral mediante la Formación DUAL y los programas de prácticas, priorizando en los procesos de selección a las personas que hayan realizado prácticas en la empresa y promoviendo especialmente la incorporación de mujeres.	En los procesos de selección se valorará de forma preferente a las personas candidatas que hayan realizado prácticas o participado en programas de Formación DUAL en la empresa. Asimismo, en la gestión de estos programas se fomentará la participación de mujeres, garantizando criterios objetivos y no discriminatorios en el acceso y posterior contratación.	
Personas responsables	Dirección Dpto. RRHH		
Plazo de ejecución	Primer año de vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Departamento de Recursos Humanos; centros de formación; tutores/as de empresa; convenios de Formación DUAL; procedimientos de selección.		
Indicadores	- Número y porcentaje de personas contratadas procedentes de prácticas o Formación DUAL. - Porcentaje de mujeres participantes en programas de prácticas y Formación DUAL. - Número de inserciones laborales derivadas de estos programas.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN		
OBJETIVO	Garantizar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la empresa.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
6. En los procesos de selección para posiciones a tiempo completo, se priorizará al personal interno que se encuentre a jornada parcial.	Favorecer el desarrollo profesional y la estabilidad laboral del personal interno que presta servicios a jornada parcial, promoviendo la movilidad interna y el aprovechamiento del talento existente.	En los procesos de selección para vacantes a tiempo completo, se revisará de manera prioritaria la candidatura del personal interno que se encuentre contratado a jornada parcial, siempre que cumpla los requisitos del puesto. Esta prioridad se aplicará antes de acudir a candidaturas externas.	Personal interno de la organización con contrato a jornada parcial.
Personas responsables	Dirección Dpto. RRHH		
Plazo de ejecución	Primer año de vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Dirección Dpto. RRHH		
Indicadores	- Número de procesos de selección en los que se ha considerado personal interno a jornada parcial. - Número de personas a jornada parcial que acceden a puestos a tiempo completo. - Porcentaje de vacantes cubiertas mediante promoción o movilidad interna.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



○ CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

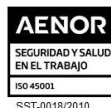
ÁREA DE ACTUACIÓN	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO	Establecer una clasificación profesional sin sesgo de género		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
7. Revisión de las clasificaciones profesionales según las funciones de los puestos de trabajo para asegurar la no existencia de diferencias retributivas en el mismo nivel profesional con tareas similares.	Garantizar la igualdad salarial revisando que no existan diferencias retributivas injustificadas entre personas trabajadoras que desempeñan funciones similares dentro del mismo nivel profesional.	Se analizan y comparan las funciones, responsabilidades y requisitos de los distintos puestos de trabajo dentro de cada nivel profesional. Luego, se verifica que la clasificación profesional asignada sea coherente con esas funciones y que la retribución sea similar entre puestos equivalentes. Si se detectan discrepancias, se proponen ajustes en la clasificación o en las condiciones salariales.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dpto. RRHH Dirección		
Plazo de ejecución	Primer trimestre del primer año de vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Informe sobre actualizaciones realizadas Número de revisiones realizadas		
Indicadores	- Número de categorías profesionales revisadas - Número de categorías profesionales ajustadas		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO	Establecer una clasificación profesional sin sesgo de género		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
8. Proporcionar a la comisión de seguimiento información sobre las posibles dificultades en la captación de personas de determinado sexo para cubrir vacantes.	Detectar y comunicar posibles desigualdades en la representatividad de mujeres u hombres en los procesos de selección, con el fin de analizar las causas y promover acciones que favorezcan una mayor equidad en la captación de talento.	El Departamento de Recursos Humanos recopilará información sobre la participación por sexo en los procesos de selección. En aquellos casos en que se detecten dificultades para recibir candidaturas de uno de los sexos, se elaborará un informe que será remitido a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. Esta información permitirá valorar posibles causas estructurales o sectoriales y plantear medidas para corregir el desequilibrio en futuras convocatorias.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dpto. RRHH Dirección		
Plazo de ejecución	Segundo trimestre del primer año de vigencia del Plan de Igualdad.		
Recursos asociados	Datos de participación en procesos de selección. Elaboración de informes. Herramientas informáticas de seguimiento de candidaturas.		
Indicadores	- Número de procesos con desequilibrio en la captación de un sexo. - Número de informes remitidos a la Comisión de Seguimiento. - Propuestas de mejora derivadas de los informes. - Evolución en la participación equilibrada de mujeres y hombres en procesos posteriores.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO	Establecer una clasificación profesional sin sesgo de género		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
9. La descripción de los puestos de trabajo, competencias, funciones, etc., requeridas para cada categoría profesional/puesto de trabajo, se llevará a cabo sin el uso de términos discriminatorios, es decir, uso del lenguaje inclusivo y sin sesgos que conlleven algún grado de discriminación. Una vez establecidos los requisitos, se trasladarán a la CS para su valoración en los términos expresados. La descripción de puestos finalizada será la base para la valoración de puestos de trabajo, ampliando si es necesario los ítems establecidos en las plantillas del Ministerio, en el apartado OTROS.	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades mediante descripciones de puestos de trabajo neutrales, inclusivas y libres de sesgos discriminatorios.	La descripción de los puestos de trabajo, incluyendo funciones, competencias y requisitos, se realizará utilizando lenguaje inclusivo y evitando términos o criterios discriminatorios. Una vez definidos, los requisitos se trasladarán a la Comisión de Seguimiento (CS) para su valoración conforme a los criterios establecidos. La descripción final de los puestos servirá como base para la valoración de puestos de trabajo, ampliando, si fuese necesario, los ítems recogidos en las plantillas del Ministerio en el apartado “Otros”.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dpto. RRHH y dirección		
Plazo de ejecución	Primer trimestre del primer año de vigencia del Plan de Igualdad.		
Recursos asociados	Recursos humanos internos, plantillas oficiales del Ministerio y herramientas de gestión de puestos de trabajo.		
Indicadores	- Número de descripciones de puestos revisadas con lenguaje inclusivo. - Validación de las descripciones por parte de la Comisión de Seguimiento. - Incidencias o correcciones detectadas relacionadas con sesgos o lenguaje discriminatorio.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO	Establecer una clasificación profesional sin sesgo de género		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
10. Se contará con la plantilla en cada categoría/puesto de trabajo para la realización de la descripción de puestos. Para ello se solicitará a las personas trabajadoras que describan las tareas que realmente realizan en sus puestos de trabajo diariamente. Se contará con la RLPT en los centros/empresas en las que exista.	Asegurar que las descripciones de los puestos de trabajo reflejen de manera fiel las funciones reales desempeñadas, promoviendo la transparencia y la participación de la plantilla.	Para la elaboración de las descripciones de puestos de trabajo, se contará con la participación de la plantilla de cada categoría o puesto. A tal efecto, se solicitará a las personas trabajadoras que describan las tareas que realizan habitualmente en su puesto. Asimismo, se contará con la participación de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) en aquellos centros o empresas en los que exista.	A toda la plantilla de la empresa y, en su caso, la RLPT.
Personas responsables	Dpto. RRHH Dirección		
Plazo de ejecución	Segundo trimestre del primer año de vigencia del Plan de Igualdad.		
Recursos asociados	Dpto. RRHH y dirección		
Indicadores	- Número de puestos descritos con participación de la plantilla. - Porcentaje de personas trabajadoras que aportan información sobre sus funciones. - Participación de la RLPT en los centros donde exista.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL		
OBJETIVO	Establecer una clasificación profesional sin sesgo de género		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
11. Revisar de manera bienal con la RLPT la descripción de puestos de trabajos y/o cuando existan puestos de nueva creación.	Mantener actualizadas las descripciones de los puestos de trabajo, garantizando que reflejen adecuadamente las funciones reales y evitando posibles sesgos o desigualdades.	La descripción de los puestos de trabajo se revisará de manera bienal junto con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) y, adicionalmente, siempre que se creen nuevos puestos de trabajo. Las revisiones permitirán actualizar funciones, competencias y requisitos cuando sea necesario.	A toda la plantilla de la empresa y la RLPT.
Personas responsables	Dpto. RRHH Dirección		
Plazo de ejecución	Primer trimestre del segundo y cuarto año de vigencia del Plan.		
Recursos asociados	Dpto. RRHH y dirección		
Indicadores	- Número de revisiones bienales realizadas. - Número de descripciones actualizadas tras la revisión. - Puestos de nueva creación revisados con la RLPT.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



○ FORMACIÓN

ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN		
OBJETIVO	Proporcionar información y conocimientos a toda la plantilla acerca de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
12. Formación en materia de igualdad.	Garantizar que a todo el personal tenga formación en materia de igualdad con el fin de que sean conocedores y lleven a la práctica todas aquellas actuaciones que favorezcan la igualdad efectiva y de oportunidades entre mujeres y hombres.	Realización de cursos en igualdad. La formación se impartirá dentro de la jornada laboral.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dirección		
Plazo de ejecución	Anualmente en el primer trimestre durante la vigencia del Plan de Igualdad.		
Recursos asociados	Dirección Dpto. RRHH		
Indicadores	- N.º de mujeres y hombres que acuden al curso. - N.º de cursos impartidos anualmente. - Contenido y tipo de formaciones realizadas, así como el horario en el que se realiza.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



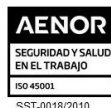
ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN		
OBJETIVO	Proporcionar información y conocimientos a toda la plantilla acerca de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
13. Creación y difusión del plan de formación que incluya contenido en materia de igualdad a todas las personas trabajadoras de la empresa.	Promover la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación, asegurando que todas las personas trabajadoras conozcan la oferta formativa y puedan participar en condiciones de equidad.	La empresa diseñará un plan de formación que recoja las acciones formativas previstas y que garantice su accesibilidad para toda la plantilla. Este plan será difundido de forma clara y transparente a través de los canales internos habituales (correo electrónico, tableros, intranet, etc.), asegurando su alcance a todas las personas trabajadoras, independientemente de su puesto, jornada o centro de trabajo.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dirección Dpto. RRHH		
Plazo de ejecución	Anualmente en el primer trimestre durante la vigencia del Plan		
Recursos asociados	Herramientas de comunicación internas Plan de formación		
Indicadores	- Publicación del plan de formación. - Número de comunicaciones realizadas sobre el plan de formación. - Participación en acciones formativas, desagregada por sexo.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN		
OBJETIVO	Proporcionar información y conocimientos a toda la plantilla acerca de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
14. Establecer dentro del Plan de formación aspectos específicos, tales como píldoras informativas en materia de igualdad, talleres y/o charlas de concienciación y sensibilización enfocadas a la “detección de micromachismos” u otras materias específicas de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, para formar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades, acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género.	Formar y sensibilizar a toda la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, promoviendo entornos laborales respetuosos y libres de discriminación, acoso sexual y/o por razón de sexo y violencia de género.	El Plan de Formación de la empresa incorporará contenidos específicos sobre igualdad, incluyendo píldoras informativas, talleres prácticos y charlas de sensibilización adaptadas a los diferentes perfiles profesionales. Estas acciones abordarán temas como la detección de micromachismos, la igualdad de trato, el acoso sexual y por razón de sexo, y la violencia de género. Las formaciones estarán dirigidas a toda la plantilla, se programarán de forma periódica y se adaptarán a los turnos y modalidades de trabajo para facilitar su participación.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dirección Dpto. RRHH		
Plazo de ejecución	Anualmente en el primer trimestre durante la vigencia del Plan		
Recursos asociados	Dirección Dpto. RRHH		
Indicadores	- Número de acciones formativas específicas realizadas. - Grado de cobertura de la formación en igualdad en el plan anual. - Número y porcentaje de personas formadas, desagregado por sexo y puesto.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN		
OBJETIVO	Proporcionar información y conocimientos a toda la plantilla acerca de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
15. Formaciones de capacitación para la retención del talento en la empresa. La empresa creará el acceso a cursos de formación dirigidos a las mujeres trabajadoras de la empresa para facilitar su movilidad funcional voluntaria a otros puestos de mayor responsabilidad, garantizando la promoción a través de estos planes de carrera.	Facilitar la movilidad funcional de las mujeres trabajadoras hacia puestos de mayor responsabilidad, mediante un plan de formación que fomente su desarrollo profesional y promueva la igualdad de oportunidades en el ascenso dentro de la empresa.	La empresa ofrecerá cursos de formación específicamente para mujeres trabajadoras, con el fin de facilitar su movilidad a puestos de mayor responsabilidad dentro de la organización. Estos programas de formación se centrarán en el desarrollo de habilidades técnicas, de liderazgo y de gestión necesarias para acceder a posiciones de mayor jerarquía. A través de planes de carrera personalizados, la empresa garantizará la promoción interna de las trabajadoras que participen en estos programas, asegurando que el proceso de selección y promoción se base en el mérito y no en el género.	Mujeres trabajadoras de la empresa.
Personas responsables	Dirección Dpto. RRHH		
Plazo de ejecución	Primer trimestre del primer año de vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Formación de capacitación para la retención del talento en la empresa.		
Indicadores	- Número de mujeres participantes en los cursos de formación. - Número de mujeres que ascienden a puestos de mayor responsabilidad tras completar la formación. - Porcentaje de mujeres con planes de carrera implementados. - Contenido de la formación y horas de impartición.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN		
OBJETIVO	Proporcionar información y conocimientos a toda la plantilla acerca de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
16. Consultar con las personas trabajadoras las necesidades formativas que detectan en cada puesto de trabajo, mediante cuestionario anual anónimo y desagregado por sexo.	Conocer las necesidades formativas de la plantilla, con un enfoque en detectar posibles desigualdades de acceso a la formación, para garantizar que tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades de desarrollo profesional.	La empresa implementará un cuestionario anual anónimo dirigido a toda la plantilla, con el fin de recoger las necesidades formativas detectadas por las personas trabajadoras en sus respectivos puestos. Este cuestionario se desagregará por sexo para analizar si existen diferencias en el acceso a la formación o en las necesidades detectadas por género. Los resultados serán analizados por el Departamento de Recursos Humanos, quien se encargará de adaptar los planes de formación a las necesidades detectadas, asegurando la igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dirección Dpto. RRHH		
Plazo de ejecución	Anualmente en el primer trimestre durante la vigencia del Plan		
Recursos asociados	Herramientas para la creación y distribución del cuestionario (plataformas online, encuestas), tiempo del personal de RRHH para el análisis de los resultados y adaptación de los planes de formación.		
Indicadores	- Número de cuestionarios completados anualmente. - Análisis de las necesidades formativas por sexo. - Porcentaje de acciones formativas adaptadas a las necesidades detectadas. - Evolución en la satisfacción de las personas trabajadoras con la oferta formativa.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	FORMACIÓN		
OBJETIVO	Implantación de acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que vaya dirigido a su desarrollo profesional y superación de estereotipos de género.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
17. Realizar acciones formativas sobre igualdad dirigidas al equipo directivo y mandos intermedios que incluya contenidos relacionados con la superación de estereotipos de género.	Implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que vaya dirigidos a su desarrollo profesional y superación de estereotipos de género haciendo especial hincapié en el personal directivo y mandos intermedios.	Se formará en materia de igualdad a todo el equipo directivo y mandos intermedios, en el que se incluya contenido relativo a la superación de estereotipos de género.	Equipo directivo y mandos intermedios
Personas responsables	Dpto. RRHH Responsable de Igualdad		
Plazo de ejecución	Primer trimestre del primer año de vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Acciones formativas		
Indicadores	- Número de personas formadas desagregadas por sexo así como las horas de formación recibidas. - Contenido de la formación		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



○ PROMOCIÓN PROFESIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

ÁREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN PERSONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		
OBJETIVO	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso en base a criterios objetivos.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
18. Establecer un documento con pautas definidas para los procesos de promoción de personal con criterios claros, objetivos y transparentes, actualizando la descripción de los puestos de trabajo con perspectiva de género. Dichos documentos serán consensuados y aprobados con la comisión de seguimiento y difundido a la totalidad de la plantilla.	Garantizar que los procesos de promoción interna se basen en criterios transparentes, objetivos y no discriminatorios, asegurando la igualdad de oportunidades para todas las personas trabajadoras, especialmente en la consideración de las mujeres para puestos de mayor responsabilidad.	La empresa desarrollará un documento con pautas claras y detalladas para los procesos de promoción interna. Este documento incluirá criterios objetivos y transparentes para la evaluación de los candidatos y candidatas, estableciendo procedimientos estandarizados que eliminen cualquier sesgo de género. Además, se actualizarán las descripciones de los puestos de trabajo con una perspectiva de género, utilizando un lenguaje inclusivo y garantizando que los requisitos y funciones descritas no perpetúen estereotipos ni barreras de acceso. Las pautas serán consensuadas y aprobadas por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, y se difundirán a toda la plantilla para asegurar la transparencia y el conocimiento de todas las personas trabajadoras.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dirección Dpto. RRHH		
Plazo de ejecución	Durante el segundo semestre del primer año de vigencia del Plan		
Recursos asociados	Tiempo de personal técnico para la elaboración del documento, recursos para la difusión y herramientas para actualizar las descripciones de puestos.		
Indicadores	- Creación y difusión del documento de pautas de promoción. - Número de procesos de promoción interna que aplican los nuevos criterios. - Revisión anual de los procesos para asegurar que los criterios se mantengan actualizados.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN PERSONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		
OBJETIVO	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso en base a criterios objetivos.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
19. En los procesos de promoción interna que se llevan a cabo tanto para convertir una jornada parcial en completa, convertir de temporal a indefinido, o cualquier otra mejora que se prevea, se tendrá en cuenta que en situación de condiciones de semejanza e idoneidad en categorías en las que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas tendrán preferencia estas.	Fomentar la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción interna, priorizando el acceso de las personas del sexo infrarrepresentado en categorías laborales específicas, cuando existan condiciones de semejanza e idoneidad entre los candidatos y candidatas.	En los procesos de promoción interna, ya sea para convertir un contrato a jornada parcial en uno completo, pasar de temporal a indefinido, o cualquier otra mejora prevista, se establecerá un criterio de preferencia para las mujeres infrarrepresentadas en la categoría en cuestión. Esto se aplicará únicamente en situaciones donde las candidatas sean consideradas igualmente idóneas para el puesto. El Departamento de Recursos Humanos será responsable de identificar cuándo se dan estas condiciones de semejanza e idoneidad, y de aplicar el criterio de preferencia de forma transparente, asegurando que la medida no afecte negativamente la objetividad ni la meritocracia en el proceso.	Toda la plantilla de la empresa
Personas responsables	Dpto. RRHH Dirección		
Plazo de ejecución	Primer trimestre del primer año de vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Proceso de promoción interna		
Indicadores	- Número de promociones realizadas bajo este criterio de preferencia. - Revisión anual de la eficacia de la medida y su impacto en la igualdad de género.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN PERSONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		
OBJETIVO	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso en base a criterios objetivos.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
20. Informar a toda la plantilla cuando surja una vacante para que tanto mujeres como hombres tengan las mismas oportunidades de presentar su candidatura, esta comunicación deberá de ir acompañada con el compromiso de igualdad.	Garantizar que todas las personas trabajadoras, tanto mujeres como hombres, tengan las mismas oportunidades para postularse a cualquier vacante, promoviendo un proceso de selección transparente y equitativo, alineado con el compromiso de la empresa con la igualdad de género.	Cuando se genere una vacante dentro de la empresa, se procederá a informar a toda la plantilla de manera clara y transparente, utilizando los canales internos habituales (correo electrónico, intranet, tableros de anuncios, etc.). La información incluirá una breve descripción del puesto, los requisitos y el proceso de selección así como el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades, asegurando que tanto mujeres como hombres tengan las mismas posibilidades de acceder a la vacante. Se fomentará la participación de todas las personas trabajadoras, asegurando que los criterios de selección sean objetivos y no estén influenciados por prejuicios de género.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dpto. RRHH Dirección		
Plazo de ejecución	Primer trimestre del primer año de vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Portal del empleado/a, comunicación de la vacante junto al compromiso de igualdad.		
Indicadores	- Número de vacantes comunicadas a la plantilla. - Porcentaje de vacantes cubiertas a través de procesos de selección internos. - Participación desagregada por sexo en los procesos de selección para cada vacante. - Porcentaje de mujeres y hombres que se postulan a vacantes. - Total de hombres y mujeres que ocupan las vacantes.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN PERSONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		
OBJETIVO	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso en base a criterios objetivos.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
21. En los procesos de promoción interna y en condiciones de idoneidad entre las personas candidatas, sin atender al criterio de antigüedad, se dará preferencia a la promoción de mujeres cuando exista infrarrepresentación femenina en los puestos de responsabilidad del ámbito correspondiente.	Favorecer una mayor presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad, evitando que, en situaciones de igualdad de idoneidad en los procesos de promoción interna, se perpetúe una infrarrepresentación femenina.	En los procesos de promoción interna, cuando exista igualdad acreditada de idoneidad entre las personas candidatas y sin que el criterio de antigüedad resulte determinante, se aplicará un criterio de preferencia a favor de las mujeres en aquellos ámbitos donde se constate infrarrepresentación en los puestos de responsabilidad.	Toda la plantilla
Personas responsables	Dpto. RRHH Dirección		
Plazo de ejecución	Primer trimestre del primer año de vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Proceso de promoción		
Indicadores	- Número de procesos de promoción interna en los que se ha aplicado esta medida		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	PROMOCIÓN PERSONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		
OBJETIVO	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso en base a criterios objetivos.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
22. Actualización de los currículos de la plantilla para abrir una bolsa de candidaturas con los perfiles actualizados de aquellas personas que quieran promocionar. En caso de vacante, creación de nuevo puesto de trabajo o promoción se priorizará dicha bolsa de candidaturas internas.	Fomentar la promoción interna y el desarrollo profesional de la plantilla mediante la identificación y priorización del talento interno disponible.	Se impulsará la actualización de los currículos de la plantilla con el fin de crear una bolsa de candidaturas internas con los perfiles profesionales actualizados de aquellas personas interesadas en promocionar. Ante una vacante, la creación de un nuevo puesto de trabajo o un proceso de promoción, se priorizará la consulta y valoración de dicha bolsa de candidaturas internas.	Toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dpto. RRHH Dirección		
Plazo de ejecución	Segundo trimestre del primer año de vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Recursos humanos internos y herramientas de gestión de currículos y selección de personal.		
Indicadores	- Número de personas inscritas en la bolsa de candidaturas internas. - Porcentaje de vacantes cubiertas mediante promoción interna. - Actualización periódica de los currículos de la plantilla.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



- **CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

ÁREA DE ACTUACIÓN		CONDICIONES DE TRABAJO		
OBJETIVO		Favorecer las mejores condiciones de trabajo, armoniosas y productivas para la totalidad de la plantilla que influyan en el clima laboral y asegurar el principio de igualdad retributiva en trabajos de igual valor.		
MEDIDAS Y ACCIONES				
MEDIDA		OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
23. Difusión del Protocolo de desconexión digital.		Dar a conocer el conjunto de directrices que permiten a las personas trabajadoras gestionar de manera adecuada su tiempo fuera del horario laboral, garantizando el respeto por su derecho a la desconexión digital.	Se difundirá el documento que establezca las pautas que aseguren que las personas trabajadoras no sean presionadas a trabajar fuera de su jornada laboral mediante el uso de herramientas digitales.	A toda la plantilla de la empresa.
		Esto implica que no serán obligadas a responder a correos electrónicos, mensajes u otras formas de comunicación digital fuera de sus horas de trabajo establecidas.	Será comunicado a todas las personas trabajadoras a través de los canales de comunicación de la empresa, correo electrónico, intranet corporativa tablón de anuncios, etc.)	
		Este protocolo tiene como fin promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, ayudando a prevenir el agotamiento laboral y a mejorar el bienestar de los empleados.		
Personas responsables		Dpto. personal Responsable de Igualdad		
Plazo de ejecución		Tres meses desde la vigencia del Plan		
Recursos asociados		Protocolo de desconexión digital		
Indicadores		- Difusión del protocolo de desconexión digital - Número de comunicaciones realizadas para informar de la existencia del protocolo desagregadas por sexo		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO		
OBJETIVO	Favorecer las mejores condiciones de trabajo, armoniosas y productivas para la totalidad de la plantilla que influyan en el clima laboral y asegurar el principio de igualdad retributiva en trabajos de igual valor.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
24. Realizar una entrevista de salida en formato encuesta que será voluntaria y anónima, a las personas que causan baja voluntaria, así como las excedencias, para conocer los motivos desagregados por sexo.	Identificar y analizar los motivos de las bajas voluntarias y excedencias, con especial atención a posibles diferencias por sexo, con el fin de detectar áreas de mejora en la gestión de personas y en la igualdad de oportunidades.	Se ofrecerá a las personas que causen baja voluntaria o soliciten una excedencia la posibilidad de cumplimentar una entrevista de salida en formato encuesta, de carácter voluntario y anónimo. La información recabada se analizará de forma agregada y desagregada por sexo.	Personas trabajadoras que causen baja voluntaria o excedencia.
Personas responsables	Dpto. personal Responsable de Igualdad		
Plazo de ejecución	Primer trimestre del primer año de vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Recursos humanos internos y herramientas de encuestas anónimas.		
Indicadores	- Número de encuestas de salida realizadas. - Tasa de participación en las entrevistas de salida. - Análisis de los motivos de salida desagregados por sexo.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO		
OBJETIVO	Favorecer las mejores condiciones de trabajo, armoniosas y productivas para la totalidad de la plantilla que influyan en el clima laboral y asegurar el principio de igualdad retributiva en trabajos de igual valor.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
25. Realizar evaluaciones anuales del clima laboral que tengan en cuenta las posibles situaciones de acoso sexual y la integración de la igualdad en la empresa.	Mejorar el clima laboral en la empresa mediante la identificación de áreas de mejora relacionadas con la igualdad y la prevención del acoso, garantizando un entorno de trabajo seguro, inclusivo y respetuoso.	Se realizarán encuestas anuales sobre el clima laboral para la totalidad de la plantilla y en función de los resultados obtenidos se elaborarán los planes de acción que se estimen oportunos.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dpto. personal Responsable de Igualdad		
Plazo de ejecución	Primer trimestre del segundo año de vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Encuestas de clima laboral		
Indicadores	- Número de evaluaciones realizadas - Resultados obtenidos en los cuestionarios realizados desagregados por sexo - Planes de acción diseñados		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO		
OBJETIVO	Favorecer las mejores condiciones de trabajo, armoniosas y productivas para la totalidad de la plantilla que influyan en el clima laboral y asegurar el principio de igualdad retributiva en trabajos de igual valor.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
26. Se les informará de la existencia del Plan de Igualdad y se dará traslado de sus medidas a las nuevas incorporaciones.	Garantizar que las nuevas incorporaciones conozcan la existencia del Plan de Igualdad y las medidas que lo integran, fomentando una cultura organizativa basada en la igualdad de trato y oportunidades.	A las personas de nueva incorporación se les informará de la existencia del Plan de Igualdad y se les facilitará información sobre las medidas que lo componen, como parte del proceso de acogida en la organización.	Personal de nueva incorporación.
Personas responsables	Dpto. RRHH		
Plazo de ejecución	Tres meses desde la vigencia del Plan de Igualdad.		
Recursos asociados	Materiales informativos del Plan de Igualdad y recursos humanos internos.		
Indicadores	- Número de personas de nueva incorporación informadas sobre el Plan de Igualdad. - Entrega o acceso a la documentación del Plan de Igualdad.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	CONDICIONES DE TRABAJO		
OBJETIVO	Favorecer las mejores condiciones de trabajo, armoniosas y productivas para la totalidad de la plantilla que influyan en el clima laboral y asegurar el principio de igualdad retributiva en trabajos de igual valor.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
27. Fomentar experiencias de teletrabajo, siempre que se den necesarias las condiciones de tipo organizativo y productivo, acompañando dichas experiencias de cuestionarios a la plantilla que permitan evaluar su impacto en la conciliación y en la promoción.	Promover medidas de flexibilidad laboral que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como evaluar su impacto en la promoción profesional en condiciones de igualdad.	Se fomentarán experiencias de teletrabajo cuando se den las condiciones organizativas y productivas necesarias. Dichas experiencias se acompañarán de la realización de cuestionarios dirigidos a la plantilla con el fin de evaluar su impacto en la conciliación y en las oportunidades de promoción profesional.	Personas trabajadoras cuyos puestos sean susceptibles de teletrabajo.
Personas responsables	Departamento de Recursos Humanos, en coordinación con las personas responsables de las áreas implicadas.		
Plazo de ejecución	Primer trimestre de vigencia del Plan de Igualdad.		
Recursos asociados	Recursos humanos internos, herramientas tecnológicas para el teletrabajo y cuestionarios de evaluación.		
Indicadores	- Número de personas que participan en experiencias de teletrabajo. - Resultados de los cuestionarios sobre conciliación y promoción. - Evaluaciones periódicas del impacto del teletrabajo.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



○ **EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

ÁREA DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
OBJETIVO	Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
28. Elaborar y difundir un díptico en el que se recoja el conjunto de medidas de conciliación disponibles en la empresa y los posibles requisitos y/o requerimientos que se dan para su petición y aprobación.	Conseguir que personas trabajadoras sean conocedoras de los derechos de conciliación y de corresponsabilidad de los que pueden hacer uso	Elaborar un díptico en el que se recoja el conjunto de medidas de conciliación, tanto las de convenio como las de empresa, para posteriormente darle difusión a todo el personal de la empresa.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dpto. Personal Responsable de Igualdad		
Plazo de ejecución	Tres meses desde la vigencia del Plan		
Recursos asociados	Díptico de conciliación		
Indicadores	- Comunicación de la empresa a través de los medios de comunicación de la empresa de la existencia de este díptico. - Evolución en el uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
OBJETIVO	Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
29. Difundir y fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares a través del fomento de campañas específicas de sensibilización dirigidas a hombres para que hagan uso de las medidas y derechos laborales de conciliación.	Promover la corresponsabilidad en las tareas y responsabilidades familiares, sensibilizando a los hombres sobre la importancia de hacer uso de las medidas de conciliación laboral y psicosocial, favoreciendo un reparto equilibrado de las responsabilidades en el hogar.	La empresa llevará a cabo campañas de sensibilización dirigidas especialmente a los hombres, con el objetivo de fomentar el uso de las medidas de conciliación familiar disponibles. Las campañas incluirán charlas, materiales informativos y actividades de sensibilización que promuevan la corresponsabilidad en el cuidado familiar y la importancia de que ambos progenitores, independientemente del género, asuman su parte en el cuidado y la crianza. Además, se comunicará claramente a toda la plantilla los derechos laborales disponibles para la conciliación.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dpto. RRHH Dirección		
Plazo de ejecución	Durante el primer semestre de la vigencia del Plan		
Recursos asociados	Campañas de sensibilización.		
Indicadores	- Número de hombres que participan en las campañas de sensibilización. - Porcentaje de hombres que hacen uso de las medidas de conciliación laboral (permiso de paternidad, reducción de jornada, teletrabajo, etc.). - Evolución en el uso de las medidas de conciliación por parte de los hombres en comparación con el período anterior.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
OBJETIVO	Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
30. Realizar anualmente un cuestionario de satisfacción sobre las medidas existentes, y solicitar la recogida de sugerencias de incorporación nuevas, atendiendo a las circunstancias del sector.	Conocer la opinión de la plantilla sobre las medidas de igualdad y conciliación existentes, evaluar su eficacia y recibir sugerencias para incorporar nuevas iniciativas que respondan mejor a las necesidades del personal y las circunstancias cambiantes del sector.	La empresa realizará un cuestionario anual de satisfacción dirigido a toda la plantilla, con el fin de evaluar la efectividad de las medidas de igualdad y conciliación laboral implementadas hasta el momento. El cuestionario incluirá preguntas sobre el conocimiento, la accesibilidad y la efectividad de las medidas actuales, así como la percepción general de la plantilla sobre la igualdad en la empresa. Además, se incluirán espacios para que las personas trabajadoras puedan sugerir nuevas medidas o mejoras, tomando en cuenta las particularidades del sector y las necesidades emergentes.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dpto. RRHH Dirección		
Plazo de ejecución	Durante el segundo trimestre de manera anual durante la vigencia del Plan		
Recursos asociados	Cuestionario de satisfacción		
Indicadores	- Número de cuestionarios realizados. - Nivel de satisfacción general con las medidas de igualdad y conciliación. - Número y relevancia de las sugerencias recibidas para nuevas iniciativas. - Evaluación de la efectividad de las nuevas medidas introducidas, basándose en las sugerencias.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
OBJETIVO	Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
31. En los casos de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder permiso sin sueldo, pero con derecho a reserva de su puesto de trabajo por una duración máxima de 2 meses para los casos que exista resolución firme de la adopción y siempre y cuando el/la trabajadora pueda acreditar ese tiempo para realizar el desplazamiento, permanencia y regreso del país de origen del adoptado/a.	Facilitar la conciliación en los procesos de adopción internacional, garantizando la estabilidad laboral de la persona trabajadora.	En los casos de adopción internacional, se podrá conceder un permiso sin sueldo, con derecho a la reserva del puesto de trabajo, por una duración máxima de dos meses, siempre que exista resolución firme de la adopción. La persona trabajadora deberá acreditar la necesidad de dicho periodo para el desplazamiento, permanencia y regreso del país de origen de la persona adoptada.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dpto. RRHH Dirección		
Plazo de ejecución	Tres meses desde la vigencia del Plan de Igualdad.		
Recursos asociados	Recursos humanos internos y documentación acreditativa aportada por la persona trabajadora.		
Indicadores	- Número de permisos concedidos por adopción internacional. - Duración media de los permisos solicitados.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
OBJETIVO	Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y corresponsabilidad, potenciando estos derechos		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
32. Aquellas personas que acrediten que tengan familias monoparentales o tengan custodia compartida de hijos/as menores, en las solicitudes de vacaciones, días libres o de asuntos propios en aquellos servicios donde estén establecidos y su concesión tenga condicionantes, podrán hacer constar dicha circunstancia y la relación de la misma con la petición, para que pueda ser tomada en cuenta en su tramitación, en la medida en que lo permitan las circunstancias de los servicios y en su caso se informará de la causa por la que no puedan tenerse en cuenta estas circunstancias.	Favorecer la conciliación de la vida personal y familiar de personas con responsabilidades familiares específicas, en condiciones de igualdad.	Las personas trabajadoras que acrediten tener una familia monoparental o custodia compartida de hijos/as menores podrán hacer constar dicha circunstancia en las solicitudes de vacaciones, días libres o de asuntos propios, en aquellos servicios donde su concesión esté condicionada. Esta circunstancia será tomada en cuenta en la tramitación de la solicitud, en la medida en que lo permitan las necesidades del servicio. En caso de no poder atenderse, se informará de la causa.	Personas trabajadoras con familias monoparentales o custodia compartida de hijos/as menores.
Personas responsables	Dpto. RRHH Dirección		
Plazo de ejecución	Tres meses desde la vigencia del Plan de Igualdad.		
Recursos asociados	Recursos humanos internos y documentación acreditativa.		
Indicadores	- Número de solicitudes que incluyen esta circunstancia familiar. - Resoluciones favorables y desfavorables motivadas.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL		
OBJETIVO	Garantizar y preservar el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación y coresponsabilidad, potenciando estos derechos		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
33. De acuerdo con el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores y la interpretación jurisprudencial vigente, el permiso retribuido de 5 días laborables por hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica podrá disfrutarse de forma seguida o fraccionada mientras subsista la causa que lo justifica. La persona trabajadora comunicará los días de disfrute y aportará la justificación médica.	Garantizar el ejercicio efectivo del derecho al permiso retribuido, favoreciendo la conciliación y la atención a situaciones familiares o personales graves.	De acuerdo con el artículo 37.3.b) del Estatuto de los Trabajadores y la interpretación jurisprudencial vigente, el permiso retribuido de cinco días laborables por hospitalización, enfermedad grave o intervención quirúrgica podrá disfrutarse de forma continuada o fraccionada, mientras subsista la causa que lo justifica. La persona trabajadora comunicará los días de disfrute y aportará la correspondiente justificación médica.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dpto. RRHH Dirección		
Plazo de ejecución	Tres meses desde la vigencia del Plan de Igualdad.		
Recursos asociados	Recursos humanos internos y documentación médica justificativa.		
Indicadores	- Número de permisos disfrutados de forma fraccionada. - Incidencias o consultas relacionadas con la aplicación del permiso.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



○ INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

ÁREA DE ACTUACIÓN	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA		
OBJETIVO	Promover la representación equilibrada en todas las áreas de la empresa		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
34. Contactar con instituciones (públicas, ONGs, Fundaciones ...) para difundir el interés de la empresa en contratar personas del sexo con menor representación en el puesto o categoría profesional que se requiera en cada momento.	Promover la contratación de personas del sexo con menor representación en puestos o categorías profesionales específicas, contribuyendo a la igualdad de género en el ámbito laboral.	La empresa contactará con instituciones públicas, ONGs, y fundaciones especializadas en la inclusión laboral para dar a conocer el interés de la empresa en contratar personas del sexo con menor representación en las posiciones requeridas en cada momento. Este proceso incluirá la difusión de la oferta laboral y la colaboración en la selección de personas candidatas.	Toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dpto. RRHH Dirección		
Plazo de ejecución	Tres meses desde la vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Recursos de comunicación para contactar con las instituciones		
Indicadores	- Número de instituciones contactadas y colaboraciones establecidas. - Porcentaje de contratación de personas del sexo con menor representación en las categorías profesionales objetivo.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN		INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	
OBJETIVO		Promover la representación equilibrada en todas las áreas de la empresa	
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
35. Establecer medidas de acción positiva como criterio de selección con preferencia de las mujeres que se encuentran infrarrepresentadas, a semejanza de méritos, capacidades, y cumpliendo siempre los requisitos exigidos para el puesto.	Fomentar la igualdad de género en los procesos de selección, priorizando la contratación de mujeres cuando existan candidatas con méritos y capacidades equivalentes a los de otros postulantes, para reducir la brecha de género en puestos profesionales.	En los procesos de selección, se aplicará un criterio de acción positiva, dando preferencia a personas candidatas del sexo menos representado (mujeres) cuando sus méritos y capacidades sean equivalentes a los de otras personas candidatas, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos para el puesto.	Toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dpto. RRHH		
Plazo de ejecución	Primer trimestre del primer año de vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Actualización de las herramientas y políticas de igualdad de género		
Indicadores	- Porcentaje de mujeres contratadas en relación con el total de contrataciones en puestos donde hay una baja representación femenina. - Número de puestos en los que se aplicó la medida de acción positiva con éxito.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



○ RETRIBUCIONES

ÁREA DE ACTUACIÓN	RETRIBUCIÓN		
OBJETIVO	Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, asegurando que reciban la misma remuneración por trabajos de igual valor y corrigiendo cualquier disparidad salarial derivada de sesgos de género o discriminación, promoviendo así la transparencia e igualdad salarial en la organización.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
36. Elaboración de un informe anual sobre registro retributivo obligatorio de DIPICELL, S.L., con el fin de identificar, si las hubiera, posibles desviaciones retributivas entre mujeres y hombres. Éste se elaborará atendiendo a los distintos Convenios Colectivos de aplicación en la empresa y en los términos establecidos en el R.D. 902/2020 de Igualdad retributiva, empleando para ello las herramientas facilitadas por el Ministerio de Igualdad.	Garantizar la transparencia salarial y detectar posibles brechas retributivas entre mujeres y hombres mediante la elaboración anual del registro retributivo obligatorio, permitiendo analizar, corregir y prevenir desigualdades salariales en la empresa conforme a los criterios establecidos en el R.D. 902/2020 de igualdad retributiva.	Empleando los términos establecidos en el R.D. 902/2020, se elaborará un informe con carácter anual sobre el registro retributivo. La finalidad es identificar las posibles desviaciones retributivas entre mujeres y hombres.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dirección, Dpto. RRHH, Asesoría externa		
Plazo de ejecución	Anualmente desde el inicio de la vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Herramientas IMIO		
Indicadores	- Informe anual sobre registro retributivo. - Empleo de las Herramientas IMIO. - Tablas de registro retributivo según el Convenio Colectivo de aplicación.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	RETRIBUCIÓN		
OBJETIVO	Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, asegurando que reciban la misma remuneración por trabajos de igual valor y corrigiendo cualquier disparidad salarial derivada de sesgos de género o discriminación, promoviendo así la transparencia e igualdad salarial en la organización.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
37. Cuando se detecten diferencias retributivas que se encuentren por encima del 20% establecido en la normativa que resulte de aplicación, se definirán líneas de acción específicas, supervisadas en el seno de la Comisión de Seguimiento.	Establecer un mecanismo eficaz para identificar, analizar y corregir diferencias salariales significativas, de modo que cuando se detecten brechas retributivas superiores al 20% se activen líneas de acción específicas que permitan garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, bajo la supervisión de la Comisión de Seguimiento.	Se definirán líneas de acción específicas supervisadas por la Comisión de Seguimiento cuando se detecten diferencias retributivas por encima del 20% establecido en la normativa que resulta de aplicación.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Departamento de Recursos Humanos Departamento de Administración Dirección		
Plazo de ejecución	Anualmente desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Resultados obtenidos en la auditoría retributiva		
Indicadores	- Número de informaciones reportadas a la Comisión de Seguimiento - Número de líneas de acción definidas		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	RETRIBUCIÓN		
OBJETIVO	Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, asegurando que reciban la misma remuneración por trabajos de igual valor y corrigiendo cualquier disparidad salarial derivada de sesgos de género o discriminación, promoviendo así la transparencia e igualdad salarial en la organización.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
38. Actualización de la descripción actual de los puestos de trabajo, de acuerdo con las responsabilidades, habilidades y condiciones de cada uno de ellos, a través de la creación de fichas descriptivas de cada puesto con perspectiva de género, basándose en criterios objetivos como responsabilidad, competencias técnicas, condiciones laborales y desempeño. Este documento será negociado con el Comité de Empresa y, además, existirá una comunicación transparente de los criterios y resultados a todas las personas empleadas y, si fuera necesario, se procedería a la reclasificación profesional de acuerdo con los resultados obtenidos.	Garantizar una valoración objetiva, transparente y libre de sesgos de género de todos los puestos de trabajo mediante la actualización y elaboración de fichas descriptivas basadas en criterios verificables (responsabilidad, competencias técnicas, condiciones laborales y desempeño). Con ello se pretende asegurar una clasificación profesional justa, detectar posibles desigualdades y, en su caso, aplicar las reclasificaciones necesarias para avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	Se actualizará el documento que recoge la descripción de los puestos de trabajo. Esta medida garantizará que el documento siempre esté al día y refleje las necesidades actuales de la empresa. Durante la actualización, se reflejarán los cambios ocurridos en la empresa, tales como la creación de nuevos puestos, la eliminación de puestos o la redefinición de funciones.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dpto. RRHH, Jefes/as de departamento		
Plazo de ejecución	Anualmente durante la vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Manual de Organización y Funciones de la empresa		
Indicadores	- Número de fichas de descripción completadas - Número de reclasificaciones profesionales realizadas después de la actualización de fichas de descripción		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	RETRIBUCIÓN		
OBJETIVO	Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, asegurando que reciban la misma remuneración por trabajos de igual valor y corrigiendo cualquier disparidad salarial derivada de sesgos de género o discriminación, promoviendo así la transparencia e igualdad salarial en la organización.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
39. Inclusión en la encuesta anual sobre satisfacción, denominada “PL-058 Encuesta de satisfacción de las personas empleadas”, de una o varias preguntas para conocer el nivel de satisfacción con las fichas de descripción de puestos de trabajo y su adecuación a la realidad por parte de las personas trabajadoras de la empresa.	Recoger de forma sistemática la percepción y el nivel de satisfacción de la plantilla respecto a la adecuación y claridad de las fichas de descripción de puestos de trabajo, con el fin de identificar posibles mejoras, asegurar que reflejan la realidad del puesto y fortalecer la transparencia y la igualdad en la gestión de los puestos dentro de la empresa.	En la encuesta anual sobre satisfacción, se incluirán preguntas para conocer el grado de satisfacción de las personas trabajadoras de la empresa con el contenido de las fichas de descripción de puestos de trabajo.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Departamento de Recursos Humanos		
Plazo de ejecución	Anualmente durante el primer trimestre del año natural		
Recursos asociados	Encuesta de satisfacción de las personas empleadas Manual de Organización y Funciones de la Empresa		
Indicadores	- Número de encuestas realizadas - Resultados obtenidos en la encuesta		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	RETRIBUCIÓN		
OBJETIVO	Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, asegurando que reciban la misma remuneración por trabajos de igual valor y corrigiendo cualquier disparidad salarial derivada de sesgos de género o discriminación, promoviendo así la transparencia e igualdad salarial en la organización.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
40. Elaborar un documento que contenga la descripción, estructuración y objetivación de los complementos salariales y extrasalariales, indicando aquellos conceptos que sean de empresa, atendiendo a la naturaleza de los mismos y a cada puesto de trabajo según el convenio colectivo de aplicación, asegurando que estén libres de sesgo de género. Una vez elaborado, se deberá difundir a la plantilla de personas trabajadoras.	Garantizar la transparencia, objetividad y ausencia de sesgos de género en la estructura retributiva de la empresa mediante la elaboración de un documento que describa y clasifique de forma clara los complementos salariales y extrasalariales, su naturaleza y criterios de asignación según convenio y puesto de trabajo, asegurando además su difusión a toda la plantilla para favorecer la igualdad retributiva y la comprensión de los criterios salariales.	Se elaborará un documento con la descripción, estructuración y objetivación de los complementos salariales y extrasalariales, con el objetivo de difundirlo a la plantilla para que tenga un mayor conocimiento de qué están cobrando mensualmente. El documento se elaborará libre de sesgo de género y atendiendo a la naturaleza de los conceptos salariales y extrasalariales, así como a cada puesto de trabajo según el convenio colectivo de aplicación.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dirección, Dpto. Administración y Dpto. RRHH		
Plazo de ejecución	Anualmente durante la vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Documento con la descripción de conceptos salariales y extrasalariales		
Indicadores	- Número de descripciones de conceptos salariales y extrasalariales realizadas - Número de difusiones del documento		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	RETRIBUCIÓN		
OBJETIVO	Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, asegurando que reciban la misma remuneración por trabajos de igual valor y corrigiendo cualquier disparidad salarial derivada de sesgos de género o discriminación, promoviendo así la transparencia e igualdad salarial en la organización.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
41. Inclusión en la encuesta anual sobre satisfacción, denominada “PL-058 Encuesta de satisfacción de las personas empleadas”, de una o varias preguntas para conocer el nivel de satisfacción con el documento de la descripción de conceptos salariales y extrasalariales, así como su adecuación a la realidad por parte de las personas trabajadoras de la empresa.	Conocer y valorar la percepción de la plantilla sobre la claridad, utilidad y adecuación del documento de descripción de los conceptos salariales y extrasalariales, con el fin de detectar posibles mejoras, garantizar su comprensión y asegurar que la estructura retributiva se percibe como transparente, coherente y libre de sesgos de género.	En la encuesta anual sobre satisfacción, se incluirán preguntas para conocer el grado de satisfacción de las personas trabajadoras de la empresa con el contenido del documento de la descripción de conceptos salariales y extrasalariales.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dpto. RRHH		
Plazo de ejecución	Anualmente durante el primer trimestre del año natural		
Recursos asociados	Encuesta de satisfacción de las personas empleadas Documento de descripción de conceptos salariales y extrasalariales		
Indicadores	- Número de encuestas realizadas - Resultados obtenidos en la encuesta		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



○ PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		
OBJETIVO	Asegurar que todo el personal de la empresa disfruta de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
42. Formación específica en prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo al personal, que aplicará el Protocolo contra éstos, los/las suplentes, así como al comité de la empresa.	Formar y generar conciencia a las personas trabajadora que formen parte de la comisión instructora para que estén debidamente capacitados/as para gestionar adecuadamente los casos que se presenten.	Formar y generar conciencia a las personas trabajadora que formen parte de la comisión instructora para que estén debidamente capacitados para gestionar adecuadamente los casos que se presenten.	A los/as integrantes de la comisión instructora y las personas suplentes del Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de sexo, así como al comité de la empresa.
Personas responsables	Dpto. Personal Responsable de Igualdad		
Plazo de ejecución	Durante el segundo trimestre del primer y tercer año de vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Formación, Protocolo de Acoso Sexual		
Indicadores	- Número de formaciones realizadas en el que conste el número de horas así como el nombre la formación impartida. - Número de hombres y de mujeres que han realizado la formación.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		
OBJETIVO	Asegurar que todo el personal de la empresa disfruta de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
43. Elaboración y difusión de un díptico que recoja el procedimiento básico de actuación frente a situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Asegurar que todo el personal de la empresa disfruta de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones plasmando las nociones básicas sobre el procedimiento que se debe llevar a cabo para activar el protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Se elaborará y difundirá un díptico o guía en la que se plasme el procedimiento básico frente a situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo de una manera resumida y clara para la totalidad de la plantilla. Además, en el documento, se deberá informar de la existencia del mencionado protocolo así como dónde encontrarlo y las personas que forman parte de la comisión instructora.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dpto. Personal Responsable de Igualdad		
Plazo de ejecución	Tres meses desde la vigencia del plan		
Recursos asociados	Díptico o guía sobre el Protocolo de Prevención de Acoso Sexual y/o por razón de sexo		
Indicadores	- Elaboración del díptico o guía - Difusión del documento elaborado a la plantilla y nuevas incorporaciones		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		
OBJETIVO	Asegurar que todo el personal de la empresa disfruta de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
44. Incluir en la formación de las nuevas incorporaciones información sobre el Plan de igualdad y el Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de sexo.	Garantizar que todas las nuevas incorporaciones conozcan el Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de sexo, promoviendo un ambiente de trabajo respetuoso y libre de discriminación.	Se incluirá la información relevante sobre el Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de sexo dentro del proceso de formación para las nuevas incorporaciones.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dpto. RRHH		
Plazo de ejecución	Primer trimestre del primer año de vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Materiales de formación (presentaciones, manuales, vídeos informativos) y personal capacitado para impartir la formación.		
Indicadores	- Número de incorporaciones en la empresa - Número de personas de nueva incorporación que han recibido formación - Contenido de la formación		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		
OBJETIVO	Asegurar que todo el personal de la empresa disfruta de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
45. Formar a la gerencia y mandos intermedios sobre la prevención del acoso y la importancia de su labor en este tema.	Capacitar al personal de gerencia y mandos intermedios para prevenir el acoso laboral y promover una cultura organizacional basada en el respeto y la igualdad, resaltando su rol clave en la implementación y seguimiento de políticas de acoso.	Realizar una formación específica dirigida a la gerencia y mandos intermedios sobre las medidas preventivas contra el acoso, la identificación de situaciones de acoso y su responsabilidad en la gestión de estos casos, utilizando módulos teóricos y estudios de caso prácticos.	Gerencia y mandos intermedios.
Personas responsables	Dpto. RRHH		
Plazo de ejecución	Tres meses desde la vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Personas formadoras especializadas en prevención de acoso, materiales de formación (presentaciones, guías), espacio adecuado para las sesiones, y recursos tecnológicos para sesiones virtuales, si es necesario.		
Indicadores	- Número de formaciones realizadas en virtud de esta medida - Contenido de la formación		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		
OBJETIVO	Asegurar que todo el personal de la empresa disfruta de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
46. Realizar acciones formativas a través de talleres para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.	Promover la sensibilización y prevención del acoso sexual y por razón de sexo en toda la plantilla, fomentando un ambiente laboral respetuoso y libre de discriminación.	Organizar talleres prácticos y participativos para toda la plantilla, donde se abordarán los conceptos clave sobre el acoso sexual y por razón de sexo, cómo identificarlo, cómo prevenirlo y cómo actuar ante situaciones de acoso.	A toda la plantilla de la empresa
Personas responsables	Dpto. RRHH		
Plazo de ejecución	Durante el primer semestre del primer año de vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Talleres formativos		
Indicadores	- Porcentaje de la plantilla que participa en los talleres. - Número de incidentes o situaciones de acoso sexual o por razón de sexo reportados antes y después de la formación. - Evaluación de la efectividad de los talleres en base a la reducción de incidentes o mejora en la cultura organizacional respecto al acoso. - Contenido de los talleres formativos.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO		
OBJETIVO	Asegurar que todo el personal de la empresa disfruta de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
47. Actualizar y difundir la nueva versión del protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de sexo del Ministerio de Igualdad.	Garantizar que toda la plantilla conozca y tenga acceso a la versión más reciente del Protocolo de Acoso Sexual y/o por razón de sexo, promoviendo un entorno laboral seguro y respetuoso.	Se revisará la nueva versión del protocolo emitida por el Ministerio de Igualdad, se actualizará la documentación interna y se difundirá a toda la plantilla a través de los canales de comunicación corporativos, incluyendo sesiones informativas cuando sea necesario.	A toda la plantilla de la empresa
Personas responsables	Dpto. RRHH		
Plazo de ejecución	Durante el primer trimestre del primer año de vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Recursos humanos internos, materiales de comunicación (correo electrónico, intranet, cartelería) y herramientas para sesiones formativas.		
Indicadores	- Fecha de actualización y difusión del protocolo. - Porcentaje de la plantilla que recibe o accede al protocolo. - Número de sesiones informativas realizadas sobre el protocolo.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



○ VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

ÁREA DE ACTUACIÓN	PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA MUJER Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO		
OBJETIVO	Garantizar la protección integral de las mujeres víctimas de género y concienciar a toda la plantilla de la necesidad de erradicar la violencia de género		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
48. Formación específica en materia de derechos laborales y de la seguridad social que le asisten a las mujeres víctimas de Violencia de Género.	Formar a la totalidad de la plantilla sobre los derechos que le asisten en materia laboral y de seguridad social a las mujeres víctimas de violencia de género.	Se realizará formación específica en materia laboral y de seguridad social que le asisten a las mujeres víctimas de violencia de género a la totalidad de la plantilla. Además, se realizará un registro de las personas trabajadoras que hayan realizado esta formación desagregada por sexo en la que además se distinga las personas que forman parte de la comisión de seguimiento desagregada por sexo.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dpto. Personal Responsable de Igualdad		
Plazo de ejecución	Segundo trimestre del primer año de vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Formación		
Indicadores	- Número de formaciones realizadas sobre esta materia. - Número de personas desagregadas por sexo - Contenido de la formación		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA MUJER Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO		
OBJETIVO	Garantizar la protección integral de las mujeres víctimas de género y concienciar a toda la plantilla de la necesidad de erradicar la violencia de género		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
49. Elaboración de una guía que recoja los derechos en materia laboral y de la seguridad social que disponen las víctimas de violencia de género y los que se recogen en el presente Plan de Igualdad.	Compromiso de rechazo de toda clase de violencia de género y garantizar la protección y tutela de cualquier víctima de violencia de género que se pudiera dar dentro de la organización.	Elaborar y difundir el Documento Informativo de protección de víctimas de violencia de género a todo el personal a través de los medios de comunicación internos de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género (L.O.1/2004, de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género). Mantenerlo actualizado con la comisión de seguimiento.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dpto. Personal Responsable de Igualdad		
Plazo de ejecución	Tres meses desde la vigencia del Plan		
Recursos asociados	Guía de los derechos en materia laboral y seguridad social que le asisten a las mujeres víctimas de violencia de género		
Indicadores	- Elaboración de la guía - Difusión de la guía		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA MUJER Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO		
OBJETIVO	Garantizar la protección integral de las mujeres víctimas de género y concienciar a toda la plantilla de la necesidad de erradicar la violencia de género		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
50. Trasladar a la Mutua encargada o al servicio de prevención ajeno la necesidad de identificación, evaluación y prevención de riesgos laborales; se deberán definir las tareas y puestos de trabajo que puedan suponer un riesgo psicológico para las mujeres víctimas de violencia de género y deberán establecer las medidas preventivas necesarias para su eliminación.	Garantizar la identificación, evaluación y prevención de los riesgos laborales asociados al entorno laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, promoviendo su seguridad y bienestar en el trabajo.	Informar y coordinarse con la Mutua o el servicio de prevención ajeno para identificar, evaluar y prevenir los riesgos laborales que puedan afectar psicológicamente a las mujeres víctimas de violencia de género. Se deberán identificar tareas y puestos de trabajo que puedan generar estos riesgos, definir medidas preventivas adecuadas y asegurarse de su implementación efectiva.	Mujeres Víctimas de Violencia de Género.
Personas responsables	Dpto. RRHH Dirección		
Plazo de ejecución	Segundo trimestre del primer año de vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Colaboración con la Mutua o el servicio de prevención, recursos para la evaluación de riesgos.		
Indicadores	- Porcentaje de tareas y puestos de trabajo evaluados y adaptados con medidas preventivas específicas. - Medidas implementadas sobre la prevención para la eliminación de riesgos psicológicos.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA MUJER Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO		
OBJETIVO	Garantizar la protección integral de las mujeres víctimas de género y concienciar a toda la plantilla de la necesidad de erradicar la violencia de género		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
51. Posibilidad de solicitar excedencia por 6 meses ampliables hasta 12 meses con reserva del puesto de trabajo a las mujeres Víctimas de Violencia de Género, debidamente acreditadas, sin necesidad de haber permanecido durante un año en la empresa ni de que haya transcurrido un periodo de cuatro años entre una solicitud y otra.	Facilitar la protección y el apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género, ofreciendo la posibilidad de solicitar una excedencia con reserva de puesto de trabajo.	Las mujeres víctimas de violencia de género, debidamente acreditadas, podrán solicitar una excedencia de hasta 6 meses, ampliable hasta un máximo de 12 meses, con reserva de su puesto de trabajo, sin necesidad de haber permanecido durante un año en la empresa ni de que haya transcurrido un periodo de cuatro años entre una solicitud y otra. El procedimiento incluirá la presentación de la documentación acreditativa de la situación de violencia de género y la evaluación por parte del departamento de Recursos Humanos para la aprobación de la excedencia.	Mujeres Víctimas de Violencia de Género.
Personas responsables	Dpto. RRHH		
Plazo de ejecución	Tres meses desde la vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Documento acreditativo como Víctima de Violencia de Género.		
Indicadores	- Número de solicitudes de excedencia presentadas y aprobadas. - Porcentaje de mujeres que acceden a la excedencia con reserva de puesto de trabajo.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA MUJER Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO		
OBJETIVO	Garantizar la protección integral de las mujeres víctimas de género y concienciar a toda la plantilla de la necesidad de erradicar la violencia de género		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
52. Formar a la gerencia y los mandos intermedios sobre los derechos de las mujeres Víctimas de Violencia de Género.	Sensibilizar y capacitar a la gerencia y mandos intermedios sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, asegurando que puedan identificar, apoyar y gestionar adecuadamente las situaciones de vulnerabilidad en el entorno laboral.	Organizar una formación específica para gerencia y mandos intermedios, en la que se expliquen los derechos legales de las mujeres víctimas de violencia de género, su protección en el ámbito laboral y las medidas de apoyo disponibles.	Gerencia y mandos intermedios.
Personas responsables	Dpto. RRHH		
Plazo de ejecución	Tres meses desde la vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Formación		
Indicadores	- Número de formaciones realizadas sobre esta materia. - Número de personas desagregadas por sexo - Contenido de la formación		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA MUJER Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO		
OBJETIVO	Garantizar la protección integral de las mujeres víctimas de género y concienciar a toda la plantilla de la necesidad de erradicar la violencia de género		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
53. La empresa reducirá hasta un 25% de la jornada de trabajo de la trabajadora VVG que lo solicite y debidamente acreditada, sin que se vean reducidas sus retribuciones salariales y/o extrasalariales durante el tiempo máximo de dos meses, por una única vez por expediente.	Ofrecer apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, para facilitar su proceso de recuperación, asistencia a recursos o situaciones de emergencia, sin que ello afecte a su salario. Esta medida busca proporcionar un entorno laboral que favorezca la seguridad y el bienestar de las trabajadoras, contribuyendo a su protección durante esta situación.	La empresa reducirá hasta un 25% de la jornada de trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite y se encuentre debidamente acreditada, sin que se vean reducidas sus retribuciones salariales y/o extrasalariales durante el tiempo máximo de dos meses, por una única vez por expediente.	Mujeres Víctimas de Violencia de Género.
Personas responsables	Dpto. RRHH		
Plazo de ejecución	Tres meses desde la vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Reducción de jornada de hasta un 25%		
Indicadores	Número de reducciones de jornada realizadas a las trabajadoras mujeres víctimas de violencia de género vs. número de mujeres que lo han solicitado.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



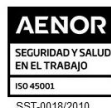
ÁREA DE ACTUACIÓN	PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA MUJER Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO		
OBJETIVO	Garantizar la protección integral de las mujeres víctimas de género y concienciar a toda la plantilla de la necesidad de erradicar la violencia de género		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
54. La empresa aumentará en dos días los permisos retribuidos para las mujeres víctimas de violencia de género que estén debidamente acreditadas, y como consecuencia de ser víctimas de violencia de género necesiten realizar un cambio de domicilio.	Ofrecer apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género, para facilitar su proceso de recuperación, asistencia a recursos o situaciones de emergencia, sin que ello afecte a su salario. Esta medida busca proporcionar un entorno laboral que favorezca la seguridad y el bienestar de las trabajadoras, contribuyendo a su protección durante esta situación.	Las mujeres víctimas de violencia de género, debidamente acreditadas, que como consecuencia de ser víctimas de violencia de género necesiten realizar un cambio de domicilio, la empresa aumentará en dos días este permiso retribuido.	Mujeres Víctimas de Violencia de Género.
Personas responsables	Dpto. RRHH		
Plazo de ejecución	Tres meses desde la vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Permisos retribuidos		
Indicadores	Número de permisos retribuidos solicitados y concedidos en virtud de esta medida.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



○ LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

ÁREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA		
OBJETIVO	Garantizar que la comunicación, tanto interna como externa, de la empresa sea inclusiva y no sexista.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
55. Las comunicaciones realizadas por la empresa deberán hacerse en base a las reglas del lenguaje inclusivo y no sexista.	Garantizar que la comunicación tanto interna como externade la empresa sea inclusiva y no sexista.	Garantizar que las comunicaciones realizadas por la empresa contengan lenguaje no sexista e inclusivo.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dpto. RRHH Dirección		
Plazo de ejecución	Segundo trimestre del primer año de vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Comunicados de la empresa, ofertas de empleo.		
Indicadores	- Número de comunicaciones realizadas - Uso de lenguaje inclusivo en estas comunicaciones		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA		
OBJETIVO	Garantizar que la imagen y comunicación, tanto interna como externa, de la empresa son inclusivas y no sexistas.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
56. Formación sobre lenguaje inclusivo y no sexista, para las personas trabajadoras encargadas de realizar las comunicaciones internas y externas.	Garantizar que la imagen y comunicación, tanto interna como externa, de la empresa son inclusivas y no sexistas.	Informar y sensibilizar a todo el personal, incluyendo al personal responsable de los medios de comunicación de la empresa (página web, redes sociales, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y uso de lenguaje inclusivo y no sexista. Garantizar una imagen y lenguaje no sexista en cada acción y comunicación de la empresa y mantener a la plantilla informada de las acciones de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, conciliación y corresponsabilidad, y fomentar la concienciación.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dirección Dpto. RRHH		
Plazo de ejecución	Anualmente durante la vigencia del Plan		
Recursos asociados	Formación		
Indicadores	- Porcentaje de la plantilla que ha recibido la información, desagregado por sexo. - Comunicados realizados con un lenguaje no sexista.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	COMUNICACIÓN. LENGUAJE NO SEXISTA		
OBJETIVO	Garantizar que la imagen y comunicación, tanto interna como externa, de la empresa son inclusivas y no sexistas.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDAS	OBJETIVOS	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTOS	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
57. Elaborar un díptico o guía para el uso no sexista del lenguaje.	Elaborar y difundir un díptico o guía que promueva el uso no sexista del lenguaje, con el fin de sensibilizar y fomentar una comunicación inclusiva y respetuosa, que evite perpetuar estereotipos de género.	Se diseñará un díptico o guía que contenga principios y recomendaciones prácticas para emplear un lenguaje inclusivo y no sexista en distintos contextos. Este deberá ser difundido a la totalidad de la plantilla a través de todos los canales de comunicación de la empresa.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dpto. RRHH Responsable de igualdad		
Plazo de ejecución	A los tres meses desde la vigencia del plan		
Recursos asociados	Díptico o guía para el uso no sexista del lenguaje		
Indicadores	- Elaboración del díptico o guía - Difusión del documento elaborado a la plantilla y nuevas incorporaciones		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



○ SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

ÁREA DE ACTUACIÓN		SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	
OBJETIVO		Incorporar la perspectiva de género en la Política de Seguridad y Salud en el trabajo.	
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
58. Realizar evaluaciones de riesgos psicosociales que tenga en cuenta todas las variables de acoso.	El objetivo de esta medida es identificar, analizar y prevenir los riesgos psicosociales en el entorno laboral, promoviendo la salud mental y el bienestar de las personas trabajadoras. A través de la evaluación de estos riesgos, se busca detectar factores como el estrés, la ansiedad, la violencia laboral o el acoso, y tomar medidas correctivas para evitar que afecten al rendimiento y la calidad de vida de las personas trabajadoras. Además, esta medida contribuye a crear un ambiente laboral más saludable y a reducir posibles consecuencias negativas tanto para las personas trabajadoras como para la empresa.	Se realizará evaluaciones de riesgos psicosociales a la totalidad de la plantilla en las que se tenga en cuenta todas las variables de acoso.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dpto. Personal Responsable de Igualdad		
Plazo de ejecución	Primer semestre del primer año de vigencia del plan de igualdad		
Recursos asociados	Evaluaciones de riesgos psicosociales.		
Indicadores	- Número de evaluaciones de riesgos psicosociales realizadas que tengan en cuenta todas las variables de acoso.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		
OBJETIVO	Incorporar la perspectiva de género en la Política de Seguridad y Salud en el trabajo.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
59. Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los protocolos de vigilancia de la salud.	Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos laborales y en los protocolos de vigilancia de la salud, para asegurar que las condiciones de trabajo y la salud de las personas trabajadoras sean evaluadas de manera equitativa y adaptada a las necesidades de ambos géneros.	Se implementará un enfoque de género en las evaluaciones de riesgos laborales, considerando las diferencias de género en cuanto a tareas, condiciones de trabajo y exposición a riesgos. Además, los protocolos de vigilancia de la salud serán diseñados o ajustados para detectar, prevenir y tratar de manera específica las afecciones de salud que puedan afectar de manera distinta a hombres y mujeres.	Toda la plantilla.
Personas responsables	Dpto. Personal Responsable de Igualdad		
Plazo de ejecución	Segundo trimestre del primer año de vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Evaluaciones de riesgos		
Indicadores	- Solicitudes al Servicio de Prevención Ajeno para que tenga en cuenta la perspectiva de género. - Comprobación de la incorporación de perspectiva de género en la evaluación de riesgos y protocolos de vigilancia de la salud.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		
OBJETIVO	Incorporar la perspectiva de género en la Política de Seguridad y Salud en el trabajo.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
60. Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL las variables relacionadas con el sexo, con el objetivo de detectar y prevenir las diferencias que por esta razón se puedan dar en la manera en que las condiciones de trabajo afectan a la salud de mujeres y hombres.	Incorporar el análisis de género en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), con el fin de detectar y prevenir las diferencias de impacto en la salud de mujeres y hombres derivadas de las condiciones de trabajo.	Modificar los sistemas de PRL para incluir variables relacionadas con el sexo de las personas trabajadoras, permitiendo realizar un análisis diferenciado de cómo las condiciones laborales afectan a la salud de mujeres y hombres. Esta información permitirá detectar posibles riesgos específicos de género y desarrollar estrategias preventivas adaptadas.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dpto. RRHH		
Plazo de ejecución	Primer semestre del primer año de vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Sistema de recogida y tratamiento de datos de PRL		
Indicadores	- Inclusión de la variable de sexo en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		
OBJETIVO	Incorporar la perspectiva de género en la Política de Seguridad y Salud en el trabajo.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
61. Analizar anualmente la siniestralidad, enfermedades profesionales y prácticas preventivas, con los datos desagregados por sexo, puesto, departamento y centro de trabajo. Anualmente se entregará y presentará informe a la Comisión de seguimiento con los datos relativos a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, desagregada por sexo, puesto de trabajo/categoría profesional, departamento y centro de trabajo.	Identificar posibles desigualdades y riesgos diferenciados en materia de seguridad y salud laboral, incorporando la perspectiva de género en la prevención.	Se realizará anualmente un análisis de la siniestralidad laboral, enfermedades profesionales y prácticas preventivas, con datos desagregados por sexo, puesto de trabajo/categoría profesional, departamento y centro de trabajo. Con carácter anual, se elaborará un informe que será entregado y presentado a la Comisión de Seguimiento, incluyendo los datos relativos a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con el mismo nivel de desagregación.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dpto. RRHH y SPA		
Plazo de ejecución	Segundo semestre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Recursos humanos internos, Servicio de Prevención y sistemas de registro de accidentes y enfermedades profesionales.		
Indicadores	- Número de accidentes y enfermedades profesionales analizados con datos desagregados.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		
OBJETIVO	Incorporar la perspectiva de género en la Política de Seguridad y Salud en el trabajo.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
62. Incluir en la evaluación de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras, para que sepan cómo actuar en caso de sufrirlo (art 12 LO 10/2022)	Prevenir y actuar frente a situaciones de violencia sexual en el ámbito laboral, garantizando la protección y la información a las trabajadoras.	Se incluirá la violencia sexual como riesgo laboral en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, de conformidad con el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022. Asimismo, se formará e informará a las trabajadoras sobre este riesgo y sobre los procedimientos de actuación en caso de sufrirlo.	Mujeres trabajadoras de la empresa.
Personas responsables	Dpto. RRHH y SPA		
Plazo de ejecución	Primer semestre del primer año de vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Servicio de Prevención, materiales formativos e informativos y protocolos internos de actuación.		
Indicadores	- Evaluaciones de riesgos que incluyen la violencia sexual como riesgo laboral. - Número de acciones formativas e informativas realizadas.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ÁREA DE ACTUACIÓN	SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO		
OBJETIVO	Incorporar la perspectiva de género en la Política de Seguridad y Salud en el trabajo.		
MEDIDAS Y ACCIONES			
MEDIDA	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN PROCEDIMIENTO	PERSONAS A LAS QUE SE DIRIGE
63. Incluir protocolos a seguir en el ámbito de seguridad y salud laboral en relación con las trabajadoras en estado de gestación, parto reciente, lactancia o tratamiento de fertilidad.	Proteger la salud y seguridad de las trabajadoras en situaciones de especial sensibilidad, garantizando entornos de trabajo seguros y adaptados.	Se incluirán protocolos específicos en materia de seguridad y salud laboral para las trabajadoras en situación de gestación, parto reciente, lactancia o que se encuentren en tratamiento de fertilidad, estableciendo medidas preventivas y de actuación adaptadas a cada situación.	A toda la plantilla de la empresa.
Personas responsables	Dpto. RRHH y SPA		
Plazo de ejecución	Primer semestre del primer año de vigencia del Plan de Igualdad		
Recursos asociados	Servicio de Prevención, protocolos internos y recursos técnicos y humanos necesarios.		
Indicadores	- Existencia y actualización de los protocolos específicos. - Número de adaptaciones o medidas preventivas aplicadas.		



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



8. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y evaluación permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

Se realizará de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Ese conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Concretamente, en la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre los resultados obtenidos con la ejecución del Plan, el grado de ejecución de las medidas, las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento y la identificación de posibles acciones futuras.

El seguimiento y evaluación lo realizará la Comisión de Seguimiento que se creará para interpretar el contenido del Plan, los objetivos marcados y las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, manteniendo reuniones periódicas, de seis meses, para ir haciendo la revisión, el seguimiento y la implementación de las medidas y acciones recogidas en el Plan de Igualdad.

El seguimiento permite conocer el desarrollo del plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se determina ir haciéndolo de manera a la ejecución del plan y de manera sistemática y rigurosa.

Se procederá a realizar evaluaciones de carácter semestral y una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan de Igualdad. El primer semestre del año se levantará acta del seguimiento y el segundo semestre se realizará un informe anual.

La evaluación semestral permitirá ajustar los tiempos, en caso necesario, y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y las necesidades detectadas. Asimismo, la



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



evaluación permitirá tener un conocimiento más preciso sobre las acciones realizadas y los efectos que tienen sobre los objetivos planteados, todo ello con el fin de poder tomar decisiones que nos permitan reforzar, revisar o eliminar elementos del plan que no estén generando los resultados previstos. Se realizará una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan de Igualdad.

Una vez finalizado el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como la eficacia de las mismas.

Para una realización más eficaz de la evaluación se han establecido plazos de ejecución para cada una de las medidas/acciones recogidas en el Plan de Igualdad, así como indicadores de medición, definiéndose las responsabilidades de cada ficha.

8.1. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad estará compuesta de la siguiente manera, pudiendo designar personas en calidad de suplentes:

Por una parte, la representación de la empresa:

- Pedro Hernández López – Técnico de nóminas
- Griselle Lavandero Rodríguez – responsable de calidad
- Nereida Delgado Hernández – responsable de obras de Las Palmas
- Cathaysa Santana Naranjo – responsable mantenimiento y revisiones Las Palmas
- José Luis Cámara de la Torre – delegado provincial de Las Palmas
- Fernando Morales Tejera – delegado provincial Santa Cruz de Tenerife y Madrid

De otra parte, por la representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo ubicados en Las Palmas:

- Paulino Monzón Sánchez – miembro de la parte social de CCOO Canarias
- Josué Arrocha Soto – miembro de la parte social de UGT Canarias



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



La representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo ubicados en Santa Cruz de Tenerife:

- Diego Negrín Clemente – miembro de la parte social de UGT Canarias
- Airam Estévez Palmero – miembro de la parte social de CCOO Canarias

Y la representación de las personas trabajadoras del centro de trabajo ubicado en Madrid, que no cuenta con RLPT:

- Beatriz Méndez Díaz – secretaria de Organización, Administración Igualdad y Construcción de UGT Canarias
- Juan Miguel Hernández Jiménez – secretario general de la Federación de Industria de CCOO Canarias

Pueden asistir a las reuniones de la Comisión, con voz pero sin voto, las personas asesoras que en su caso designen.

Todas las personas que conformen la Comisión de Seguimiento y Evaluación deberán estar formadas en materia de igualdad.

8.2. ATRIBUCIONES Y FUNCIONES

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá las siguientes funciones:

Funciones generales:

- a) Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- b) Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- c) Participar y asesorar en la forma de adopción de las medidas.
- d) Interpretar el contenido del Plan.
- e) Evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.
- f) Elaborar un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, necesidades detectadas y/o dificultades surgidas en la ejecución



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



de las acciones planteadas con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.

Funciones específicas:

- a) Deliberar, aprobar y aplicar ajustes al Plan, nuevas iniciativas, líneas de acción, medidas propuestas de ejecución para un más amplio y mejor desarrollo del Plan, en función de los resultados de las evaluaciones realizadas.
- b) Los acuerdos que adopte la Comisión se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia.
- c) Conocer semestralmente los compromisos acordados y el grado de implantación de los mismos.
- d) Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- e) Recoger y analizar las sugerencias, consultas y/o reclamaciones que en materia de Igualdad presenten personas de DIPICELL, S.L. ajenas a esta Comisión, a través de la dirección de correo electrónico habilitada para tal fin, buzón de consultas, etc.
- f) Actualizarse e informarse en materia de legislación relativa a igualdad, a fin de aplicar en cada momento las medidas legales que corresponda.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta los siguientes indicadores: el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan; el nivel de corrección de las posibles desigualdades detectadas en los diagnósticos; el grado de consecución de los resultados esperados; el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas; el grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones; el tipo de dificultades y soluciones emprendidas; los cambios

Funcionamiento

La comisión de seguimiento y evaluación se reunirá semestralmente, según lo acordado en las negociaciones para la elaboración del Plan de Igualdad, debiendo elaborar un informe anual.



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



Medios y Recursos puestos a disposición para el seguimiento y aplicación del Plan de Igualdad

La aplicación del Plan de Igualdad necesita para que pueda desarrollarse correctamente, la asignación de los recursos materiales, económicos, personales suficientes para que se garantice la puesta en marcha de las medidas articuladas.

Es necesario, para un correcto seguimiento, que la empresa ponga a disposición la información estadística, desagregada por sexos y centro de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad que le corresponda.

La dirección de la empresa se compromete a fomentar la igualdad de género, viendo el Plan de Igualdad como una manera de mejorar el uso de sus personas trabajadoras y dándole un valor fundamental en su política de recursos humanos. La igualdad de oportunidades se considera igual de importante que otras políticas de la empresa, asignándole los recursos necesarios, tanto humanos como materiales, para implementar las acciones del plan.

Duración y vigencia

El presente Plan de Igualdad tendrá una duración máxima de cuatro años a partir del día siguiente al de su aprobación, siendo este desde el 27 de enero de 2026, hasta el 27 de enero de 2030.

Confidencialidad y deber de sigilo

La comisión de seguimiento y evaluación, así como también, las personas que le asesoran están obligadas a respetar la confidencialidad y sigilo profesional, tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes, a excepción del acta que será información pública.

Solución extrajudicial de conflictos

Adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASAC); Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución de Conflictos Laborales, sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el SEMAC siendo dicho organismo competente.

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES

A continuación, se proporciona una línea de tiempo aproximada que servirá para seguir y evaluar la implementación adecuada de los objetivos establecidos en DIPICELL, S.L.

IMPLANTACIÓN: El Plan de Igualdad se aplicará a partir del día siguiente de la fecha de aprobación. No obstante, para cada una de las medidas se ha definido el plazo de ejecución.

SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD: Las reuniones para la revisión y seguimiento de las medidas/acciones incluidas en el Plan de Igualdad se realizarán con una frecuencia semestral, esto quiere decir, al menos dos veces al año.

EVALUACIÓN INTERMEDIA: Se realizará una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan de Igualdad.

EVALUACIÓN FINAL: Con la finalización de la vigencia de Plan de Igualdad, se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como la eficacia de estas.

El cronograma establecido para la **implantación**, **seguimiento**, **evaluación intermedia** **evaluación final** de las medidas del plan de igualdad será el siguiente:

MEDIDA	2026		2027		2028		2029	
N.º	1º Semestre	2º Semestre	1º Semestre	2º Semestre	1º Semestre	2º Semestre	1º Semestre	2º Semestre
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



15								
13								
14								
15								
16								
17								
18								
19								
20								
21								
22								
23								
24								
25								
26								
27								
28								
29								
30								
31								
32								
33								
34								
35								
36								
37								
38								
39								
40								
41								
42								
43								
44								
45								
46								
47								
48								
49								
50								
51								
52								
53								



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



54								
55								
56								
57								
58								
59								
60								
61								
62								
63								

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

A pesar de lo mencionado anteriormente, las acciones del plan de igualdad pueden ser evaluadas en cualquier momento durante su período de validez para ajustar, mejorar, corregir, intensificar, suavizar o incluso eliminar alguna de las medidas, según los resultados que se vayan observando en relación con el logro de sus objetivos.

Si durante la evaluación anual se detectarán, por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, deficiencias o incoherencias que impidan o dificulten la correcta aplicación de las medidas incluidas en el Plan, se realizará un estudio por parte de la Comisión con el objetivo de aprobar medidas correctoras y/o nuevas medidas, según se requiera. Todo ello quedará reflejado en el Informe de Evaluación.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En caso de darse posibles discrepancias que pudieran surgir de la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, se acuerda la adhesión total e incondicional al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio de Mediación y Arbitraje y Conciliación (SEMAC), o en su caso el organismo autonómico similar que tenga la competencia.

En los supuestos de modificación del Plan de Igualdad, el procedimiento será el siguiente:



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



- Las propuestas de las modificaciones deberán ser planteadas por escrito y por mayoría de cualquiera de las dos partes para ser debatidas en la siguiente sesión de la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión.
- En el caso de que sean aprobadas, se remitirá el Acta de modificación firmada para su registro oficial.
- Una vez registrada oficialmente, estas modificaciones pasarán a formar parte del Plan.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, el Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos con el fin de ajustar, mejorar, corregir, intensificar, suavizar o incluso eliminar alguna de las medidas, según los resultados que se vayan observando en relación con el logro de sus objetivos.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

11. REGISTRO DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en el apartado 5 que las organizaciones están obligadas a inscribir sus Planes de Igualdad en el Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes

de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y
de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



ANEXO I: FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		☐
	Falta de recursos materiales		☐
	Falta de tiempo		☐
	Falta de participación		☐
	Descoordinación con otros departamentos		☐
	Desconocimiento del desarrollo		☐
	Otros motivos (especificar)		☐
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			



Dipicell

www.dipicell.es

INGENIERÍA, MANTENIMIENTO, INSTALACIONES Y PUESTA EN MARCHA de
INSTRUMENTACIÓN, CONTROL, ELECTRICIDAD Y MEDIO AMBIENTE.



Para que conste a los efectos oportunos, queda firmado por la Comisión Negociadora en Las Palmas de Gran Canaria a 26 de enero de 2026.

En representación de la empresa		
Pedro Hernández López Técnico nóminas	Griselle Lavandero Rodríguez Responsable de Calidad	Nereida Delgado Hernández Responsable de Obras de Las Palmas
José Luis Cámara de la Torre Delegado provincial de Las Palmas	Cathaysa Santana Naranjo Responsable mantenimiento y revisiones Las Palmas	Fernando Morales Tejera Delegado provincial Santa Cruz de Tenerife y Madrid
En representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo ubicados en Las Palmas:		
Paulino Monzón Sánchez Miembro de la parte social de CCOO Canarias	Josué Arrocha Soto Miembro de la parte social de UGT Canarias	
En representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo ubicados en Santa Cruz de Tenerife:		
Diego Negrín Clemente Miembro de la parte social de UGT Canarias	Airam Estévez Palmero Miembro de la parte social de CCOO Canarias	
En representación de las personas trabajadoras de los centros de trabajo ubicados en Madrid:		
Beatriz Méndez Díaz Secretaria de Organización, Administración Igualdad y Construcción de UGT Canarias	Juan Miguel Hernández Jiménez Secretario general de la Federación de Industria de CCOO Canarias	