

PLAN  
IGUALDAD  
FRAGADIS  
2024 - 2028

**Fragadis** 



# INTRODUCCIÓN

**En FRAGADIS contamos con Plan de Igualdad desde 2008, habiendo firmado ya su cuarta edición.**

La vigencia del Plan es de cuatro años, y está registrado e inscrito en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, con código 90100312192023.

El presente documento recoge la información más relevante del Plan de Igualdad, destacando el compromiso de la Empresa con el mismo, así como sus líneas de actuación, objetivos y medidas.

# COMPROMISO CON Y POR LA IGUALDAD

## **FRAGADIS declara su firme compromiso:**

En el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

En las actuaciones que no discriminen, directa o indirectamente, por razón de sexo.

En el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la Organización.

En la igualdad de oportunidades, real y efectiva, entre mujeres y hombres.

Todo ello como un principio vertebrador de la Política de Recursos Humanos de la Empresa.

# OBJETIVOS

## El Plan de Igualdad persigue 6 objetivos generales:

- 1 | Integrar la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades y de trato, en los procesos de selección, contratación, formación y promoción.
- 2 | Velar por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en lo referente al embarazo, maternidad y lactancia.
- 3 | Promocionar medidas tendentes a garantizar la equidad retributiva y la igualdad en las condiciones de trabajo.
- 4 | Garantizar el ejercicio de derechos de conciliación y fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- 5 | Aplicar una política lingüística integradora
- 6 | Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo: generar un entorno seguro.

# ÁREAS DE ACTUACIÓN

**La consecución de los Objetivos generales se instrumentaliza en la implantación de medidas tendentes a promover la igualdad de género, y que se agrupan en 8 áreas de actuación:**

- 1 | Cultura organizativa.
- 2 | Selección y contratación de personal.
- 3 | Promoción y clasificación de personal.
- 4 | Formación.
- 5 | Retribución y condiciones de trabajo.
- 6 | Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- 7 | Comunicación.
- 8 | Ejercicio corresponsable de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

# MEDIDAS POR ÁREAS DE ACTUACIÓN

## Área Cultura organizativa

- | Establecer desde Dirección un compromiso de igualdad.
- | Elaborar un Código Ético.
- | Sensibilizar en materia de igualdad.

## Área Selección y contratación de personal

- | Trabajar todas las fases de la selección de personal desde una perspectiva de género: anuncios, entrevistas, pruebas técnicas, etc.
- | Garantizar la igualdad de oportunidades en todas las etapas de los procesos de selección.
- | Adoptar medidas de acción positiva en vacantes con un sexo infrarrepresentado.

# MEDIDAS POR ÁREAS DE ACTUACIÓN

## Área Promoción y clasificación de personal

- | Implantar plan de promoción con valoraciones objetivas y sin contemplar ningún criterio que pueda resultar discriminatorio.
- | Revisar con perspectiva de género los criterios de clasificación profesional.

## Área Formación

- | Formar en sensibilización en materia de igualdad.
- | Promover y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.

## Área Retribución y condiciones de trabajo

- | Asegurar la aplicación de la política retributiva para garantizar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

# MEDIDAS POR ÁREAS DE ACTUACIÓN

## Área Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- | Divulgar el Plan de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- | Impartir formación en la materia a las personas responsables.

## Área Comunicación

- | Promover la comunicación del Plan de Igualdad.
- | Fomentar el uso del lenguaje igualitario e inclusivo.

## Área Ejercicio corresponsable de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar

- | Racionalizar las tareas para evitar la realización de horas extraordinarias.
- | Mantener todos los beneficios sociales durante los períodos de ejercicio de derechos de conciliación.
- | Fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.



EUROSPAR



GRACIAS POR AYUDARNOS  
A CUMPLIR CON EL PLAN DE IGUALDAD