



NIVELAMUR

**Plan de Igualdad
Nivelamur S.L.**

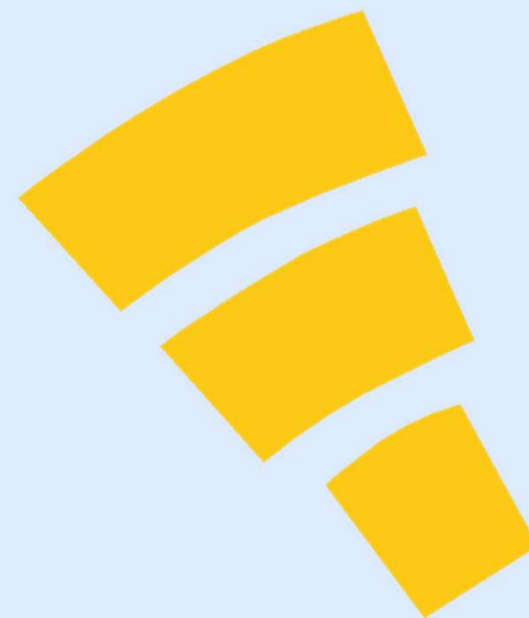
2023 - 2027

INTRODUCCIÓN

En Nivelamur S.L. contamos con Plan de igualdad desde mayo 2023.

La vigencia del Plan de igualdad 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 30113152112023.

EL PRESENTE DOCUMENTO RECOGE LA INFORMACIÓN MÁS RELEVANTE DEL PLAN, DESTACANDO EL COMPROMISO DE LA EMPRESA CON EL MISMO, ASÍ COMO SUS LÍNEAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS Y MEDIDAS.





NUESTRO COMPROMISO

NUESTRO COMPROMISO

La dirección de NIVELAMUR SL declara su compromiso con 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 en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en nuestra organización, con sujeción a lo recogido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Para ello, se configura el principio de igualdad entre mujeres y hombres como principio estratégico de nuestra Política Corporativa que va a ser de aplicación en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa.

Este compromiso se va a llevar a la práctica a través del desarrollo e implantación de un Plan de Igualdad, que agrupe y sistematice todas las medidas adoptadas con este propósito. El Plan incluirá los correspondientes sistemas de seguimiento, para garantizar la consecución de los objetivos de igualdad, un método de participación activa de las personas trabajadoras y sus representantes, y finalmente, una sistemática de comunicación, para informar de todas las decisiones, planes y medidas que se adopten, y de los avances logrados.

Instamos a toda la plantilla de la empresa a ser parte activa en todo el proceso de elaboración del Plan de igualdad, para lo que se habilitarán los medios y mecanismos necesarios.



ÁREAS DE ACTUACIÓN

ÁREAS DE ACTUACIÓN

Nuestras grandes
**ÁREAS DE
ACTUACIÓN** son 10

Bajo estas temáticas se elaboran objetivos e implantan medidas que contribuyen a promover la igualdad de género.



ACCESO A LA
EMPRESA



CONTRATACIÓN



PROMOCIÓN



FORMACIÓN



RETRIBUCIÓN



CONCILIACIÓN



SALUD LABORAL



VIOLENCIA DE
GÉNERO



COMUNICACIÓN
SENSIBILIZACIÓN



PARTICIPACIÓN



OBJETIVOS Y MEDIDAS

OBJETIVOS GENERALES

El plan de Igualdad persigue
4 OBJETIVOS GENERALES

Estos se traducen en objetivos específicos con medidas asociadas para su ejecución.

Avanzar en la **igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres en la empresa.

Seguir integrando la **perspectiva de género** en la gestión de la empresa.

Garantizar el ejercicio de **derechos de conciliación** de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa y **fomentar la corresponsabilidad** entre mujeres y hombres.

Garantizar la **equidad retributiva**.

MEDIDAS 2023 - 2027

OBJETIVO	Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, con el fin de garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades en la incorporación de mujeres y hombres, a partir de procedimientos ordenados, transparentes, objetivos y homogéneos.
MEDIDA	Asegurar la no utilización de lenguaje o imágenes sexistas en las ofertas de empleo que se generen en la empresa.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	La oferta de empleo es revisada previa publicación por una persona designada. Nº de ofertas publicadas / nº de ofertas con uso inclusivo de la comunicación.
RESPONSABLE	Administración / Dirección.
RECURSOS	Administración.
CALENDARIO	Durante la vigencia completa del plan.

MEDIDAS 2023 - 2027

OBJETIVO	Garantizar una valoración y reconocimiento igualitarios del trabajo desempeñado.
MEDIDA	Realizar un seguimiento anual por clasificación profesional de las promociones y de sus criterios (perfil profesional, requisitos, formación, conocimientos) desagregadas por sexo, indicando puesto de origen y de destino, tipo de contrato y jornada, así como los canales utilizados para su difusión.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	N.º de promociones.
RESPONSABLE	Administración, Comisión de Seguimiento, RLPT.
RECURSOS	Administración, Comisión de Seguimiento, Mantenimiento.
CALENDARIO	Anual.

MEDIDAS 2023 - 2027

OBJETIVO	Garantizar la igualdad de retribución de mujeres y hombres por el desempeño de trabajo de igual valor, mediante la definición de criterios basados en requisitos reales del puesto y no en función de las aptitudes que tradicionalmente se consideraban propias de las personas del sexo que lo ha venido desempeñando.
MEDIDA	Realizar Registro salarial anual con medias y medianas por niveles y desglosadas por sexo, atendiendo a salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales, según lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Puesta a disposición de Excel con registro salarial acorde a legislación. Reunión adicional por parte de la Comisión de Seguimiento, de así solicitarse ante brechas detectadas que sean superiores al 25%.
RESPONSABLE	Administración. Comisión de Seguimiento.
RECURSOS	Administración, Comisión de Seguimiento.
CALENDARIO	Anual, a partir de enero de 2024.