

PLAN DE IGUALDAD DE TRAMPOLÍN SOLIDARIO S.L.U.

¿Qué es un Plan de Igualdad?

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.

¿Cuál es su ámbito de aplicación y vigencia?

El presente Plan de Igualdad va dirigido a todas las personas trabajadoras de TRAMPOLÍN SOLIDARIO S.L.U , con una vigencia de cuatro años, desde el día 18 de diciembre de 2025 hasta el día 18 de diciembre de 2029.

¿Sobre qué áreas va a actuar el Plan de Igualdad?

- | | |
|--|---|
| 1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | 7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA |
| 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | 8. RETRIBUCIONES |
| 3. FORMACIÓN | 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO |
| 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL | 10. COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y LENGUAJE NO SEXISTA |
| 5. CONDICIONES DE TRABAJO | 11. PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE
VIOLENCIA DE GÉNERO |
| 6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA
PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | 12. SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO |

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en TRAMPOLÍN SOLIDARIO S.L.U.

ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN: Conseguir un proceso de selección y contratación igualitario y equitativo entre mujeres y hombres.

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: Lograr una clasificación profesional libre de sesgos de género y equilibrada.

ÁREA DE FORMACIÓN: Conseguir una formación para todos y todas los/las trabajadores y trabajadoras igualitaria.

ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL: Implantar procesos de promoción profesional transparentes y al alcance de todas y todos de forma igualitaria.

ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO: Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla.

ÁREA DE CORRESPONSABILIDAD: Lograr una conciliación real y efectiva para los trabajadores y las trabajadoras de manera igualitaria.

ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA: Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres dentro de la plantilla de trabajadores y trabajadoras.

AUDITORIA RETRIBUTIVA: Asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo.

ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO: Conseguir un trato respetuoso y no sexista en la empresa entre mujeres y hombres.

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO: Lograr en la empresa una comunicación inclusiva.

ÁREA DE PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO: Implementar acciones en la organización que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen a la plantilla en prevención de la misma.

ÁREA DE SALUD LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO: Asegurar que se tienen en cuenta las diferencias de sexo y género en la prevención de riesgos laborales.

ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

01

ELABORACIÓN E IMPLANTACIÓN DE UNA GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

02

INCLUIR EN LAS OFERTAS DE EMPLEO DE PUESTOS INFRARREPRESENTADOS MENSAJES QUE INVITEN AL SEXO INFRARREPRESENTADO A PRESENTAR SU CANDIDATURA

03

PRIORIZAR LA CONTRATACIÓN DE MUJERES QUE HAYAN REALIZADO FORMACIÓN EN LA EMPRESA

04

COLABORACIÓN CON AGENTES DE EMPLEO PARA LA CONTRATACIÓN DE MUJERES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

05

ENTREVISTA DE SALIDA QUE INCLUYA CUESTIONES VINCULADAS CON LA IGUALDAD

06

ELABORACIÓN DE LAS DESCRIPCIONES DE PUESTOS DE TRABAJO CON LA PLANTILLA

07

USO DE LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS DESCRIPCIONES DE PUESTOS DE TRABAJO

ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

08

FORMACIÓN EN SELECCIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO A LAS PERSONAS ENCARGADAS DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL

09

FORMACIÓN A LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

10

FORMACIÓN EN ASPECTOS BÁSICOS DE IGUALDAD DE GÉNERO

11

FORMACIÓN EN LIDERAZGO FEMENINO

12

CREACIÓN DE UN DOCUMENTO DE ITINERARIOS PROFESIONALES

13

SISTEMA OBJETIVO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

14

PUBLICACIÓN INTERNA DE LAS VACANTES DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

15

CONSIDERAR LAS PROMOCIONES NO SÓLO POR CAMBIOS DE CATEGORÍA SI NO POR MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

16

CRITERIO DE PREFERENCIA DEL SEXO FEMENINO EN LOS PROCESOS DE PROMOCIÓN INTERNA

17

RENOVACIÓN DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN BASE A LAS NUEVAS DPT's

18

ACTUALIZACIÓN ANUAL DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

19

DOCUMENTO DE CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

20

ESTUDIO DE LAS NECESIDADES DE CONCILIACIÓN

21

DOCUMENTO RECOPIULATORIO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

22

FOMENTAR QUE LOS HOMBRES HAGAN USO DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

23

ELABORAR UN PROCEDIMIENTO DE DESCONEXIÓN DIGITAL

24

AMPLIACIÓN DEL TIEMPO DE EXCEDENCIA POR CUIDADO DE MENORES

25

AMPLIACIÓN DEL TIEMPO DE EXCEDENCIA POR CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES

26

PERMISO NO RETRIBUIDO PARA CASOS DE ADOPCIÓN INTERNACIONAL

27

PRIORIDAD EN LA ELECCIÓN DE VACACIONES O DÍAS LIBRES A FAMILIAS MONOPARENTALES/MONOMARENTALES O EN CUSTODIAS COMPARTIDAS

28

CRITERIO DE PREFERENCIA DEL SEXO FEMENINO

ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

29

PROGRAMA DE DETECCIÓN DE TALENTO FEMENINO

30

FORMACIÓN EN IGUALDAD RETRIBUTIVA

31

DIFUSIÓN DEL PRTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

32

SENSIBILIZACIÓN A LA PLANTILLA EN ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y AGRESIONES SEXUALES

33

FORMACIÓN ESPECÍFICA A LA COMISIÓN INSTRUCTORA EN CASOS DE ACOSO

34

DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

35

CAMPAÑAS EN EFEMÉRIDES

ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

36

MANUAL DE BIENVENIDA QUE INCLUYA EL TRABAJO EN IGUALDAD DE LA EMPRESA

37

BUENAS PRÁCTICAS PARA UNA COMUNICACIÓN INCLUSIVA

38

CAMPAÑAS INFORMATIVAS SOBRE FORMACIÓN VOLUNTARIA

39

SENSIBILIZACIÓN EN PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

40

AMPLIACIÓN DEL PERMISO POR MUDANZA

41

REDUCCIÓN DE LA JORNADA DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO (VVG)

42

INCORPORAR EN EL PLAN DE PRL OBJETIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD

ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

43

REVISAR QUE SE INCLUYE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES

44

ESTADÍSTICAS DE SINIESTRALIDAD DESAGREGADAS POR SEXO

45

SOLICITAR AL SPA QUE EL PERSONAL TÉCNICO DE PREVENCIÓN TENGA FORMACIÓN ESPECÍFICA EN APLICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES

39

40

41

Comisión de Igualdad o Seguimiento



En representación de la **empresa**:

- Maria Guadalupe Martín Herrera, administradora.
- Félix Díaz Suarez, técnico de inserción.

En representación de la **plantilla**:

- Bárbara María Álvarez Luis, responsable de mujeres e igualdad de la Federación del Hábitat de CCOO Canarias.
- Isabel Díez Reyes, persona legitimada por la FESMC UGT Canarias.

Asesora externa, *Carmen Martínez Castillo (Amaltea Consultoría de Igualdad)*

Documentación de interés



Plan de Igualdad Completo
Informe Diagnóstico de Igualdad
Auditoría Retributiva
Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo
Informe de Registro Salarial