



# PLAN DE IGUALDAD

2024-2028

# Contenido

03	.....	Introducción
04	.....	Áreas de actuación
06	.....	Objetivos y medidas

# Introducción

---

## Definición

Este plan se basa en difundir y visibilizar una cultura organizacional comprometida con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

## Vigencia

La vigencia de nuestro Plan de Igualdad es de cuatro años. Está registrado e inscrito en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, con código 12103592112024.

Este documento recoge la información más relevante del plan, haciendo referencia a sus áreas de actuación, objetivos y medidas.



# Áreas de actuación

En Coperpal tenemos **diez áreas de actuación** que sirven de base para establecer los objetivos y las medidas que contribuyan a promover la igualdad de género de nuestra empresa

# Áreas de actuación



Selección y contratación



Clasificación profesional



Formación



Promoción



Derechos de la vida personal, familiar y laboral.



Infrarrepresentación femenina



Retribuciones



Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



Salud laboral desde una perspectiva de género: violencia de género.



Comunicación interna y externa

# Objetivos y medidas

En Coperpal creemos en la **igualdad**, la **diversidad** y la **inclusión**. Tenemos el compromiso de respetar y valorar a las personas individualmente y de ofrecer un entorno de trabajo positivo para todo el mundo.

# Área de actuación: **selección y contratación**

## Objetivos

Que los procedimientos utilizados en la selección y contratación cumplan los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, evitando incurrir en cualquier tipo de discriminación.

## Medidas

Añadir eslogan o declaración de intenciones relativo al compromiso de Coperpal con la igualdad en algunos documentos que se generan en el proceso de selección.

Revisión y confección de todos los documentos relativos al procedimiento de selección y contratación (solicitudes, formularios, página web, ofertas de empleo, etc.) cumpliendo con los principios de igualdad de trato y de oportunidades, manteniendo una comunicación y lenguaje inclusivo y no sexista en los contenidos e imágenes, y desde la perspectiva de género.

Formación a las personas encargadas de la selección y contratación en materia de igualdad de trato y oportunidades, perspectiva de género y en técnicas de selección no discriminatoria.

Formación a las personas encargadas de la selección y contratación en materia de igualdad de trato y oportunidades, perspectiva de género y en técnicas de selección no discriminatoria.

# Área de actuación: **selección y contratación**

## Objetivos

Tratar de ampliar el porcentaje de mujeres en los grupos profesionales en los que está infrarrepresentada, a través de la selección y contratación objetiva y equilibrada, y en su caso fomentando las medidas para potenciar la selección y contratación del sexo menos representado en un concreto puesto de trabajo.

## Medidas

Adoptar las medidas de acción positiva de modo que, en igualdad de condiciones, méritos, idoneidad y capacidad, se opte por contratar a la persona candidata del sexo infrarrepresentado del Departamento en el que se englobe el puesto de trabajo, siempre que el sexo infrarrepresentado sea femenino.

Establecer o mantener convenios y acuerdos colaborativos con universidades, escuelas de negocios, servicios de empleo u otros organismos que permitan cubrir puestos masculinizados o feminizados, con personas del sexo infrarrepresentado.

# Área de actuación: **clasificación profesional**

## Objetivos

Disponer de un sistema de clasificación profesional equilibrado y garantista de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

## Medidas

Revisar la descripción de los puestos de trabajo para evitar una descripción o detalle de funciones que evidencien posibles requisitos masculinizados o feminizados.

# Área de actuación: formación

## Objetivos

Establecimiento de acciones formativas en la empresa para potenciar la igualdad de oportunidades en la empresa y el desarrollo profesional

Incrementar la formación específica en materia de igualdad y que la misma sea accesible y esté al alcance de todas las personas trabajadoras.

## Medidas

Facilitar la participación de las personas en excedencia por motivos familiares o suspensión de nacimiento de hijo o hija en formaciones que permitan su reciclaje profesional o mejora de empleabilidad.

Organizar e impartir acciones formativas en materia de igualdad para todo el personal de la compañía.

Realizar acciones formativas específicas en materia de igualdad de trato y de oportunidades y en su sensibilización, a personas con responsabilidad en la gestión de equipos, personal directivo y mandos intermedios, responsables de RRHH y personas integrantes de la comisión de seguimiento del plan de igualdad.

# Área de actuación: promoción profesional

## Objetivos

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, utilizando un procedimiento de promoción objetivo y público.

## Medidas

Proceso de información de vacantes: garantizar que la información sobre la vacante es difundida entre todas las personas trabajadoras de la Empresa, siempre y cuando la confidencialidad del puesto lo permita.

Llevar a cabo un registro de ascensos o promociones que se producen en Coperpal indicando el número de personas que acceden al proceso y finalmente seleccionadas, desagregado por sexo y grupos profesionales

# Área de actuación: promoción profesional

## Objetivos

Tratar de incrementar la presencia de mujeres en los grupos profesionales en los que está infrarrepresentada, a través de la promoción objetiva y equilibrada, y en su caso fomentando medidas para potenciar la promoción del sexo menos representado en un concreto puesto de trabajo.

## Medidas

Adoptar medidas de acción positiva de modo que, en igualdad de condiciones, méritos, idoneidad y capacidad, se opte por promocionar a la persona del sexo femenino cuando sea este el sexo menos representado en el departamento donde se incluya el puesto a ocupar.

# Área de actuación: ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

## Objetivos

Garantizar el ejercicio de los derechos y medidas de conciliación en la empresa, y difusión de las medidas existentes para su efectividad.

Mejorar las medidas de conciliación para facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de la plantilla

## Medidas

Fijación de las reuniones de trabajo dentro de la jornada laboral de cada persona y favoreciendo, en la medida de lo posible, la conciliación de la vida personal y laboral.

Disponer de información estadística, desagregada por sexo y categoría o grupos profesionales, sobre el uso de distintas medidas y permisos de conciliación y corresponsabilidad, a los efectos de realizar un seguimiento del disfrute de los mismos desde la perspectiva de sexo.

Establecer, a través de la normativa interna de la Compañía, la posibilidad de que todas las personas trabajadoras que tengan a su cuidado menores de hasta 16 años de edad, puedan solicitar el disfrute de una excedencia por un periodo máximo de un mes improrrogable, en caso de fallecimiento del otro progenitor de los menores.

Conceder un permiso retribuido del tiempo estrictamente necesario para que la persona progenitora no gestante pueda acudir a dos pruebas diagnósticas por imagen durante el embarazo cuando coincidan con el horario de trabajo. Máximo una jornada por prueba.

# Área de actuación: infrarrepresentación femenina

## Objetivos

Tratar de incrementar el número de mujeres en la organización y la estructura de la empresa haciendo partícipe a toda la organización del compromiso de Coperpal con la igualdad

## Medidas

Introducir en el manual de acogida que se entrega a las personas trabajadoras en el momento de su incorporación a Coperpal, que lleve al Plan de Igualdad y al protocolo de acoso.

Dar publicidad al Plan de igualdad internamente para que sea de fácil acceso para todas las personas trabajadoras.

# Área de actuación: retribuciones

## Objetivos

Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor y erradicación de cualquier brecha salarial no justificada.

## Medidas

Cuando del registro retributivo se desprenden diferencias retributivas superiores al 12% en las retribuciones medias equiparadas entre ambos sexos en un grupo, se analizarán las causas de dichas diferencias al objeto de revidar o adaptar las medidas acordadas en el presente plan si se detecta que la causa es debida a circunstancias no contempladas actualmente, prestando especial atención a las brechas que pueda haber en los complementos.

# Área de actuación: prevención del acoso sexual y por razón de sexo

## Objetivos

Prevenir cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo que pueda producirse y, en el caso de que se produzca, ser capaces de facilitar una protección rápida y eficaz

## Medidas

Dar difusión entre la plantilla del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, incluyendo un tratamiento específico de las denuncias y que garantice la intimidad, confidencialidad y dignidad.

Impartir a la plantilla formación en materia de acoso sexual y por razón de sexo, dentro de su jornada laboral o con la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

# Área de actuación: salud laboral desde la perspectiva de género: violencia de género

## Objetivos

Crear un entorno saludable y seguro en el trabajo para todas las personas trabajadoras, teniendo en cuenta la perspectiva de género.

## Medidas

Elaboración de un protocolo interno de actuación y protección para aquellos supuestos en que existan mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género.

Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género que han sido tratados, observando la debida confidencialidad en la información facilitada.

Incluir en la evaluación de riesgos, en los puestos ocupados por mujeres, el riesgo a sufrir violencia sexual.

# Área de actuación: salud laboral desde la perspectiva de género: violencia de género

## Objetivos

Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género.

## Medidas

Difusión entre la plantilla de las medidas contempladas en la normativa, así como de las mejoras establecidas por la Empresa mediante el presente Plan de igualdad, para las víctimas de violencia de género.

Promover acciones el Día Internacional contra la Violencia de Género.

# Área de actuación: **comunicación interna y externa.**

## Objetivos

Garantizar que todo el sistema de comunicación y el lenguaje, interno o externo, así como la documentación o publicación elaborada por la empresa, evite la utilización de lenguaje o imágenes no inclusivas o sexistas.

## Medidas

Garantizar que se emplea lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas de Coperpal y revisar el lenguaje en los procedimientos y protocolos internos.

Garantizar que no se emplean imágenes que fomenten estereotipos sexistas en ninguna de las comunicaciones internas y externas.

*Más que protección, una forma de vivir*



**C O P E R P A L**

**P R O T E C C I Ó N S O L A R**

Para consultar el Plan de Igualdad, solicitarlo al [Departamento de Recursos Humanos](#)