



# **II PLAN DE IGUALDAD**

2023 - 2026



**Nirvel s.l.**

## ÍNDICE

|      |                                                                                |    |
|------|--------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1.   | INTRODUCCIÓN .....                                                             | 2  |
| 1.1. | ANTECEDENTES: COMPROMISO CON LA IGUALDAD .....                                 | 2  |
| 1.2. | FINALIDAD Y OBJETO DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD .....               | 3  |
| 1.3. | NORMATIVA .....                                                                | 4  |
| 1.4. | FECHA DE APROBACIÓN DEL PLAN .....                                             | 4  |
| 1.5. | PERSONAS PARTICIPANTES EN EL PROCESO DE ELABORACION DEL PLAN DE IGUALDAD ..... | 5  |
| 1.6. | PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....                                 | 5  |
| 1.7. | MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN Y SEGUIMIENTO .....                                | 6  |
| 1.8. | DIAGNOSTICO DE IGUALDAD: PRINCIPALES CONCLUSIONES .....                        | 6  |
| 2.   | OBJETIVOS .....                                                                | 8  |
| 3.   | ACCIONES .....                                                                 | 9  |
| 4.   | SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....                                      | 24 |
| 4.1. | SEGUIMIENTO DEL PLAN .....                                                     | 24 |
| 4.2. | EVALUACIÓN DEL PLAN .....                                                      | 25 |
| 5.   | CALENDARIZACIÓN .....                                                          | 27 |
| 5.1. | VIGENCIA DEL PLAN .....                                                        | 27 |
| 5.2. | CRONOGRAMA DE LAS ACCIONES DEL PLAN .....                                      | 27 |
| 6.   | PRESUPUESTO .....                                                              | 29 |
| 7.   | EQUIPO RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN .....                         | 30 |
| 7.1. | COORDINACIÓN DE LAS ACCIONES .....                                             | 30 |
| 7.2. | RESPONSABLES IMPLEMENTACION ACCIONES .....                                     | 30 |
| 8.   | MODIFICACIONES Y POSIBLES DISCREPANCIAS .....                                  | 32 |

## **1.INTRODUCCIÓN**

---

### **1.1. ANTECEDENTES: COMPROMISO CON LA IGUALDAD**

---

La empresa NIRVEL SL sensible a las necesidades que demanda la sociedad y en consonancia con sus actividades de responsabilidad social, ha manifestado su voluntad de implantar su segundo plan de igualdad en la empresa para consolidar la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Para ello inició el proceso de implantación de un plan de igualdad en la empresa con el fin de plasmar el compromiso que la empresa ya tenía con la igualdad y poner en valor las acciones que se estaban llevando a cabo en esta materia en la empresa además de realizar nuevas acciones para mejorar y consolidar la igualdad.

Mediante el inicio de la implementación de este plan la empresa declaró 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 en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la 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 ésta *“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”*.

## **1.2. FINALIDAD Y OBJETO DE LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

---

Desde la Dirección de la empresa NIRVEL SL queremos dar a conocer el trabajo que realizamos para conseguir una igualdad efectiva entre hombres y mujeres, mediante nuestro compromiso, de avanzar hacia la igualdad total de oportunidades.

Pensamos que la implantación de políticas de igualdad de oportunidades en la empresa tiene que ser un proceso continuo que ha de contribuir a paliar las posibles situaciones de discriminación directas o indirectas que se estén produciendo en el entorno laboral.

Por todo ello, el objeto principal de este plan de igualdad es consolidar una igualdad de oportunidades real y efectiva para todas las personas que trabajan en la empresa

La finalidad última del presente Plan de Igualdad es la de dar continuidad y seguimiento a las acciones que la empresa ya venía realizando en materia de igualdad, ordenarlas, realizar un diagnóstico exhaustivo de la situación actual y potenciar otras nuevas acciones en materia de igualdad que nos enmarquen como una empresa sensibilizada por la igualdad efectiva.

El presente plan de igualdad será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de NIRVEL SL, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros de la empresa), asimismo el Plan, si procede, será de aplicación a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal, durante los periodos de prestación de servicios a nuestra empresa.

Durante la elaboración de este plan de igualdad, se ha formado a la totalidad de la plantilla en materia de igualdad con el fin de capacitar y sensibilizar a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa, en igualdad de género y de oportunidades.

### 1.3. NORMATIVA

---

La normativa que hemos tomado en consideración para realizar el presente plan de igualdad es la siguiente:

#### **NORMATIVA NACIONAL**

- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- 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
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

#### **NORMATIVA AUTONÓMICA**

- Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres
- Decreto 133/2007, de 27 de julio, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las empresas de la Comunitat Valenciana
- Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar social, por la que se regula el uso del sello <<Fent Empresa. Iguals en oportunitats>>

### 1.4. FECHA DE APROBACIÓN DEL PLAN

---

La fecha en la que el presente plan ha quedado aprobado de forma definitiva es el 22 de diciembre de 2022.

### **1.5. PERSONAS PARTICIPANTES EN EL PROCESO DE ELABORACION DEL PLAN DE IGUALDAD**

---

Las personas que han participado en el proceso de elaboración del plan de igualdad, han sido los miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:

En representación de la empresa :

- Consuelo Vaquer Quiles – CEO
- Guillermo Moratal Cloquell – Responsable de Planificación Estratégica y RRHH
- Jonatan Cuenca Delgado – Responsable PRL y Logística

En representación de las trabajadoras y los trabajadores :

- Andrea Méndez Ramis – Operaria producción, delegada de CCOO
- Francisco Javier Palaci Miro – Operario producción, delegado de CCOO
- Nuria García Valls – Técnica de calidad, delegada de CCOO

Además se ha contado con la colaboración de toda la plantilla y de la representación legal de los trabajadores a lo largo de las diversas fases de elaboración del Plan, asimismo se ha mantenido informada a la plantilla en todo momento de las distintas acciones que se llevaban a cabo para redactar el Plan de Igualdad

### **1.6. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

---

El plan de igualdad será suscrito tanto por la empresa como por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras a través de la Comisión Negociadora de Igualdad de la empresa. Esta Comisión negociadora ha conocido y analizado de forma conjunta el diagnóstico de género realizado y ha aprobado de forma negociada el presente plan.

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente, mediante aprobación de la Comisión Permanente de Igualdad en las reuniones de seguimiento.

Todo ello sin perjuicio de que, a petición de una de las partes y con el consenso de ambas, se puedan redactar los acuerdos necesarios para la expresa sustitución de una de las medidas originales de este plan o de nuevas futuras medidas a incorporar derivadas de la legislación, la negociación colectiva o por situaciones extraordinarias que puedan surgir en el proceso de seguimiento del presente Plan.

Los documentos generados por la Comisión Negociadora de Igualdad en la redacción del presente documento, quedarán anexados al Plan de Igualdad

### 1.7. MECANISMOS DE PARTICIPACIÓN Y SEGUIMIENTO

Aunque este apartado se desarrollará con más detalle posteriormente en este plan, los mecanismos principales de participación y seguimiento del mismo van a ser los siguientes:

- ❖ Se creará una Comisión permanente de Igualdad cuyos miembros van a ser los mismos de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad
- ❖ Esta comisión se reunirá de forma ordinaria una vez cada seis meses y de forma extraordinaria siempre que sea necesario por haber alguna temática en materia de igualdad a tratar.
- ❖ Durante la vigencia del plan, se mantendrá habilitado el email de igualdad de la empresa: [comunicacion@nirvel.es](mailto:comunicacion@nirvel.es) para que cualquier persona pueda realizar sus aportaciones, sugerencias, consultas etc.
- ❖ Se establecerán indicadores para el control de las acciones a realizar.

### 1.8. DIAGNOSTICO DE IGUALDAD: PRINCIPALES CONCLUSIONES

La metodología utilizada para la elaboración del diagnóstico de Igualdad de la empresa NIRVEL SL, ha sido mediante la utilización de dos tipos de datos: cuantitativos y cualitativos.

Para los **datos cualitativos** se ha recogido un amplio grueso de información de los procedimientos establecidos para el área de Recursos Humanos de la empresa, tales como la selección, la acogida, la promoción, la descripción de puestos de trabajo o la formación, entre otros.

El análisis de toda esta información cualitativa nos ha proporcionado un exhaustivo conocimiento de los procedimientos internos de la empresa y su grado de cumplimiento en materia de igualdad en el momento de ser aplicados.

Los **datos cuantitativos** corresponden a datos extraídos de los registros internos de la empresa y al Registro retributivo del año 2021.

Toda la información cuantitativa ha sido segregada por género y agregada por ítems, a fin de analizar los datos mediante porcentajes, que nos ayudan a una más transparente y clara interpretación de los mismos.

Adjuntamos a continuación los principales problemas y dificultades encontrados como resultado del diagnóstico realizado:

- ❖ Es necesario enfatizar en las actuaciones de conciliación
- ❖ Es necesario protocolarizar algunos aspectos de la empresa tales como: plan de formación o el sistema de retribución
- ❖ Es necesario informar a la totalidad de la plantilla en varias materias de las recogidas en este diagnóstico
- ❖ Se precisa formación específica en igualdad para el conjunto de la plantilla
- ❖ Se deben vigilar las brechas salariales para que vayan desapareciendo
- ❖ Sería recomendable mejorar la información interna a la plantilla.
- ❖ Sería recomendable promocionar a las mujeres para su ascenso a puestos de trabajo directivos

Se adjunta a este Plan el informe completo del diagnóstico realizado a la empresa que contiene todos los datos cuantitativos y cualitativos así como los resultados de las encuestas realizadas a dirección y a la plantilla.

## 2.OBJETIVOS

---

Los **objetivos generales** que nos marcamos en este plan de igualdad son los siguientes:

|   |                                                                                                                            |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Integrar la cultura igualitaria en todos los procesos que se desarrollen en la empresa                                     |
| 2 | Instaurar acciones que establezcan y consoliden la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa |
| 3 | Fomentar la formación y sensibilización en materia de igualdad a la plantilla                                              |

En base a estos objetivos generales, los **objetivos específicos** que se derivan son los siguientes:

| OBJETIVOS GENERALES |                                                                                                                            | OBJETIVOS ESPECÍFICOS |                                                                                         |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                   | Integrar la cultura igualitaria en todos los procesos que se desarrollen en la empresa                                     | 1.1.                  | Establecer documentos internos que favorezcan la igualdad en la empresa                 |
|                     |                                                                                                                            | 1.2.                  | Consolidar la igualdad retributiva en la empresa                                        |
| 2                   | Instaurar acciones que establezcan y consoliden la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa | 2.1.                  | Fomentar acciones en la empresa que consoliden la igualdad de género y de oportunidades |
|                     |                                                                                                                            | 2.2.                  | Informar a la plantilla en las medidas de igualdad de trato y oportunidades             |
| 3                   | Fomentar la formación y sensibilización en materia de igualdad a la plantilla                                              | 3.1.                  | Potenciar la formación y sensibilización de la plantilla en igualdad                    |

### 3.ACCIONES

---

En base a los objetivos marcados, las **acciones** a realizar son las siguientes:

| OBJETIVOS GENERALES |                                                                                        | OBJETIVOS ESPECÍFICOS |                                                                         | ACCIONES |                                                                                                                                                                                                                                                          | ÁREA DE ACTUACIÓN                   |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 1                   | Integrar la cultura igualitaria en todos los procesos que se desarrollen en la empresa | 1.1.                  | Establecer documentos internos que favorezcan la igualdad en la empresa | 1.1.1    | Establecer un sistema de evaluación anual de los procesos de selección realizados donde se analicen las contrataciones realizadas desde la perspectiva de género                                                                                         | Proceso de selección y contratación |
|                     |                                                                                        |                       |                                                                         | 1.1.2    | Realizar un protocolo de comunicación interna para informar de desigualdades posibles en la empresa                                                                                                                                                      | Condiciones de trabajo              |
|                     |                                                                                        |                       |                                                                         | 1.1.3    | Establecer un protocolo que favorezca que en el caso de nuevas contrataciones o promociones profesionales, en caso de empate entre dos personas, se priorice la contratación o el ascenso de una mujer en los puestos en los que esté infrarrepresentada | Infrarrepresentación femenina       |
|                     |                                                                                        | 1.2.                  | Consolidar la igualdad retributiva en la empresa                        | 1.2.1    | Realizar un procedimiento que establezca el sistema retributivo de la empresa                                                                                                                                                                            | Retribuciones                       |

| OBJETIVOS GENERALES |                                                                                                                            | OBJETIVOS ESPECÍFICOS |                                                                                         | ACCIONES |                                                                                                                        | ÁREA DE ACTUACIÓN                                                                |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 2                   | Instaurar acciones que establezcan y consoliden la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa | 2.1.                  | Fomentar acciones en la empresa que consoliden la igualdad de género y de oportunidades | 2.1.1    | Revisar las categorías salariales de la plantilla y ajustar los cambios necesarios para evitar desigualdades           | Clasificación profesional                                                        |
|                     |                                                                                                                            |                       |                                                                                         | 2.1.2    | Realizar una revisión anual de personal que podría ser susceptible de promocionar en la empresa                        | Promoción profesional                                                            |
|                     |                                                                                                                            |                       |                                                                                         | 2.1.3    | Fomentar el concepto del 'salario emocional en la empresa'                                                             | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |
|                     |                                                                                                                            |                       |                                                                                         | 2.1.4.   | Análisis bajas IT para fomentar la reversión de las mismas                                                             | Salud Laboral                                                                    |
|                     |                                                                                                                            | 2.2.                  | Informar a la plantilla en las medidas de igualdad de trato y oportunidades             | 2.2.1    | Informar a la plantilla de las medidas de conciliación disponibles                                                     | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |
| 3                   | Fomentar la formación y sensibilización en materia de igualdad a la plantilla                                              | 3.1.                  | Potenciar la formación y sensibilización de la plantilla en igualdad                    | 3.1.1    | Realizar formaciones periódicas a toda la plantilla para sensibilizar en materia de igualdad                           | Formación                                                                        |
|                     |                                                                                                                            |                       |                                                                                         | 3.1.2    | Realizar acciones de sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo para prevenir posibles casos | Prevención del acoso sexual y por razón de sexo                                  |
|                     |                                                                                                                            |                       |                                                                                         | 3.1.3    | Mantener informada a la plantilla de todas las acciones que se desarrollan en el plan de igualdad                      | Área de trabajo transversal                                                      |
|                     |                                                                                                                            |                       |                                                                                         | 3.1.4    | Fomentar el uso del lenguaje no sexista en la plantilla                                                                | Comunicación y lenguaje no sexista                                               |

La descripción de las acciones a desarrollar es la siguiente:

|                                             |                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ACCIÓN 1</b>                             | 1.1.1.<br>Establecer un sistema de evaluación anual de los procesos de selección realizados donde se analicen las contrataciones realizadas desde la perspectiva de género                                              |
| <b>OBJETIVOS</b>                            | Objetivo General 1<br>Integrar la cultura igualitaria en todos los procesos que se desarrollen en la empresa<br><br>Objetivo Específico 1.1.<br>Establecer documentos internos que favorezcan la igualdad en la empresa |
| <b>ÁREA</b>                                 | Proceso de selección y contratación                                                                                                                                                                                     |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>                          | Elaborar un sistema de evaluación anual de los procesos de selección realizados durante el año en el que se analicen las contrataciones realizadas desde una perspectiva de género                                      |
| <b>PERSONA RESPONSABLE DESARROLLO</b>       | Guillermo Moratal                                                                                                                                                                                                       |
| <b>GRUPOS DESTINATARIOS</b>                 | Todos los empleados y empleadas de la empresa                                                                                                                                                                           |
| <b>RRHH Y MATERIALES PARA SU DESARROLLO</b> | RRHH: Miembros Comisión Igualdad                                                                                                                                                                                        |
| <b>CALENDARIO IMPLEMENTACION</b>            | Segundo semestre 2024                                                                                                                                                                                                   |
| <b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>             | Indicador: Número de comunicaciones realizadas a la plantilla sobre el procedimiento<br>Número de personas que participan en los procesos de selección y que se analizan con este procedimiento                         |
| <b>PRESUPUESTO</b>                          | 150 €                                                                                                                                                                                                                   |

|                                             |                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ACCIÓN 2</b>                             | 1.1.2.<br>Realizar un protocolo de comunicación interna para informar de desigualdades posibles en la empresa                                                                                                           |
| <b>OBJETIVOS</b>                            | Objetivo General 1<br>Integrar la cultura igualitaria en todos los procesos que se desarrollen en la empresa<br><br>Objetivo Específico 1.1.<br>Establecer documentos internos que favorezcan la igualdad en la empresa |
| <b>ÁREA</b>                                 | Condiciones de trabajo                                                                                                                                                                                                  |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>                          | Realizar un protocolo que determine los sistemas de comunicación interna para que cualquier persona pueda informar ante un caso de desigualdad en la empresa                                                            |
| <b>PERSONA RESPONSABLE DESARROLLO</b>       | Andrea Méndez                                                                                                                                                                                                           |
| <b>GRUPOS DESTINATARIOS</b>                 | Todos los empleados y empleadas de la empresa                                                                                                                                                                           |
| <b>RRHH Y MATERIALES PARA SU DESARROLLO</b> | RRHH: Miembros Comisión Igualdad                                                                                                                                                                                        |
| <b>CALENDARIO IMPLEMENTACION</b>            | Segundo semestre de 2023                                                                                                                                                                                                |
| <b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>             | Indicador: Número de comunicaciones realizadas a la plantilla sobre el procedimiento<br>Número de informaciones/denuncias sobre desigualdad en la empresa                                                               |
| <b>PRESUPUESTO</b>                          | 30 €                                                                                                                                                                                                                    |

|                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ACCIÓN 3</b>                             | 1.1.3.<br>Establecer un protocolo que favorezca que en el caso de nuevas contrataciones o promociones profesionales, en caso de empate entre dos personas, se priorice la contratación o el ascenso de una mujer en los puestos en los que esté infrarrepresentada |
| <b>OBJETIVOS</b>                            | Objetivo General 1<br>Integrar la cultura igualitaria en todos los procesos que se desarrollen en la empresa<br><br>Objetivo Específico 1.1.<br>Establecer documentos internos que favorezcan la igualdad en la empresa                                            |
| <b>ÁREA</b>                                 | Infrarrepresentación femenina                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>                          | Detallar un protocolo anexo a los procedimientos de selección de personal y promoción interna para incentivar la contratación y ascensos de mujeres en la empresa en los puestos en los que haya infrarrepresentación femenina                                     |
| <b>PERSONA RESPONSABLE DESARROLLO</b>       | Guillermo Moratal                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>GRUPOS DESTINATARIOS</b>                 | Todos los empleados y empleadas de la empresa                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>RRHH Y MATERIALES PARA SU DESARROLLO</b> | RRHH: Miembros Comisión Igualdad                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>CALENDARIO IMPLEMENTACION</b>            | Primer semestre de 2025                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>             | Indicador: Número de comunicaciones realizadas a la plantilla sobre el documento realizado<br>Número de contrataciones/ascensos en los que se ha priorizado al sexo infrarrepresentado                                                                             |
| <b>PRESUPUESTO</b>                          | 150 €                                                                                                                                                                                                                                                              |

|                                             |                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ACCIÓN 4</b>                             | 1.2.1.<br>Realizar un procedimiento que establezca el sistema retributivo de la empresa                                                                                                          |
| <b>OBJETIVOS</b>                            | Objetivo General 1<br>Integrar la cultura igualitaria en todos los procesos que se desarrollen en la empresa<br><br>Objetivo Específico 1.2.<br>Consolidar la igualdad retributiva en la empresa |
| <b>ÁREA</b>                                 | Retribuciones                                                                                                                                                                                    |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>                          | Elaborar un procedimiento interno que determine como se establecen las retribuciones en la empresa con arreglo a convenio y a la normativa pertinente                                            |
| <b>PERSONA RESPONSABLE DESARROLLO</b>       | Consuelo Vaquer                                                                                                                                                                                  |
| <b>GRUPOS DESTINATARIOS</b>                 | Todos los empleados y empleadas de la empresa                                                                                                                                                    |
| <b>RRHH Y MATERIALES PARA SU DESARROLLO</b> | RRHH: Miembros Comisión Igualdad                                                                                                                                                                 |
| <b>CALENDARIO IMPLEMENTACION</b>            | Primer semestre de 2026                                                                                                                                                                          |
| <b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>             | Indicador: Número de comunicaciones realizadas a la plantilla sobre el documento realizado                                                                                                       |
| <b>PRESUPUESTO</b>                          | 240 €                                                                                                                                                                                            |

|                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ACCIÓN 5</b>                             | 2.1.1.<br>Revisar las categorías salariales de la plantilla y ajustar los cambios necesarios para evitar desigualdades                                                                                                                                                      |
| <b>OBJETIVOS</b>                            | Objetivo General 2<br>Instaurar acciones que establezcan y consoliden la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa<br><br>Objetivo Específico 2.1.<br>Fomentar acciones en la empresa que consoliden la igualdad de género y de oportunidades |
| <b>ÁREA</b>                                 | Clasificación profesional                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>                          | Realizar una revisión de las categorías salariales de toda la plantilla para ajustar los cambios necesarios en caso de desigualdades.                                                                                                                                       |
| <b>PERSONA RESPONSABLE DESARROLLO</b>       | Jonatan Cuenca                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>GRUPOS DESTINATARIOS</b>                 | Todos los empleados y empleadas de la empresa                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>RRHH Y MATERIALES PARA SU DESARROLLO</b> | RRHH: Miembros Comisión Igualdad                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>CALENDARIO IMPLEMENTACION</b>            | Primer semestre de 2024                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>             | Indicador: Número de personas a las que se le modifica la categoría salarial                                                                                                                                                                                                |
| <b>PRESUPUESTO</b>                          | 120 €                                                                                                                                                                                                                                                                       |

|                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ACCIÓN 6</b>                             | 2.1.2.<br>Realizar una revisión anual de personal que podría ser susceptible de promocionar en la empresa                                                                                                                                                                   |
| <b>OBJETIVOS</b>                            | Objetivo General 2<br>Instaurar acciones que establezcan y consoliden la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa<br><br>Objetivo Específico 2.1.<br>Fomentar acciones en la empresa que consoliden la igualdad de género y de oportunidades |
| <b>ÁREA</b>                                 | Promoción profesional                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>                          | Establecer una acción anual de revisión de los puestos de trabajo de la empresa para analizar personas que puedan ser susceptibles de promoción en la misma                                                                                                                 |
| <b>PERSONA RESPONSABLE DESARROLLO</b>       | Jonatan Cuenca                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>GRUPOS DESTINATARIOS</b>                 | Todos los empleados y empleadas de la empresa                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>RRHH Y MATERIALES PARA SU DESARROLLO</b> | RRHH: Miembros Comisión Igualdad                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>CALENDARIO IMPLEMENTACION</b>            | Segundo semestre de 2025                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>             | Indicador: Número de personas a las que se ha promocionado después de la revisión                                                                                                                                                                                           |
| <b>PRESUPUESTO</b>                          | 140 €                                                                                                                                                                                                                                                                       |

|                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ACCIÓN 7</b>                             | 2.1.3.<br>Fomentar el concepto del 'salario emocional' en la empresa                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>OBJETIVOS</b>                            | Objetivo General 2<br>Instaurar acciones que establezcan y consoliden la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa<br><br>Objetivo Específico 2.1.<br>Fomentar acciones en la empresa que consoliden la igualdad de género y de oportunidades                                                                                                      |
| <b>ÁREA</b>                                 | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>                          | Fomentar acciones para desarrollar el concepto de 'salario emocional' en la empresa, entendiendo este como la retribución de carácter no económico que un trabajador/a obtiene en cuanto a las facilidades que se le dan a la hora de satisfacer sus necesidades personales, familiares y profesionales, mejorando su calidad de vida y contribuyendo a la conciliación laboral. |
| <b>PERSONA RESPONSABLE DESARROLLO</b>       | Guillermo Moratal                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>GRUPOS DESTINATARIOS</b>                 | Todos los empleados y empleadas de la empresa                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>RRHH Y MATERIALES PARA SU DESARROLLO</b> | RRHH: Miembros Comisión Igualdad                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>CALENDARIO IMPLEMENTACION</b>            | Segundo semestre de 2026                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>             | Indicador: Número de acciones realizadas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>PRESUPUESTO</b>                          | 250 €                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

|                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ACCIÓN 8</b>                             | 2.1.4.<br>Análisis bajas IT para fomentar la reversión de las mismas                                                                                                                                                                                                        |
| <b>OBJETIVOS</b>                            | Objetivo General 2<br>Instaurar acciones que establezcan y consoliden la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa<br><br>Objetivo Específico 2.1.<br>Fomentar acciones en la empresa que consoliden la igualdad de género y de oportunidades |
| <b>ÁREA</b>                                 | Salud Laboral                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>                          | Analizar el número de bajas IT de hombres y mujeres en la empresa                                                                                                                                                                                                           |
| <b>PERSONA RESPONSABLE DESARROLLO</b>       | Jonatan Cuenca                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>GRUPOS DESTINATARIOS</b>                 | Todos los empleados y empleadas de la empresa                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>RRHH Y MATERIALES PARA SU DESARROLLO</b> | RRHH: Miembros Comisión Igualdad                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>CALENDARIO IMPLEMENTACION</b>            | Primer semestre de 2025                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>             | Indicador: Número de bajas analizadas desagregadas por sexo                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>PRESUPUESTO</b>                          | 600 €                                                                                                                                                                                                                                                                       |

|                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ACCIÓN 9</b>                             | 2.2.1.<br>Informar a la plantilla de las medidas de conciliación disponibles                                                                                                                                                                                    |
| <b>OBJETIVOS</b>                            | Objetivo general 2<br>Instaurar acciones que establezcan y consoliden la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa<br><br>Objetivo específico 2.2.<br>Informar a la plantilla en las medidas de igualdad de trato y oportunidades |
| <b>ÁREA</b>                                 | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral                                                                                                                                                                                |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>                          | Realizar acciones para informar a la plantilla de las medidas de conciliación, incluyendo las nuevas medidas aprobadas según normativas públicas o convenios                                                                                                    |
| <b>PERSONA RESPONSABLE DESARROLLO</b>       | Andrea Méndez                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>GRUPOS DESTINATARIOS</b>                 | Todos los empleados y empleadas de la empresa                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>RRHH Y MATERIALES PARA SU DESARROLLO</b> | RRHH: Miembros Comisión Igualdad                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>CALENDARIO IMPLEMENTACION</b>            | Primer semestre de 2023                                                                                                                                                                                                                                         |
| <b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>             | Indicador: Número de comunicaciones realizadas a la plantilla sobre el documento realizado                                                                                                                                                                      |
| <b>PRESUPUESTO</b>                          | 48 €                                                                                                                                                                                                                                                            |

|                                             |                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ACCIÓN 10</b>                            | 3.1.1.<br>Realizar formaciones periódicas a toda la plantilla para sensibilizar en materia de igualdad                                                                                                      |
| <b>OBJETIVOS</b>                            | Objetivo general 3<br>Fomentar la formación y sensibilización en materia de igualdad a la plantilla<br><br>Objetivo específico 3.1.<br>Potenciar la formación y sensibilización de la plantilla en igualdad |
| <b>ÁREA</b>                                 | Formación                                                                                                                                                                                                   |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>                          | Realizar una vez al año como mínimo una acción formativa a la plantilla para su sensibilización en materia de igualdad                                                                                      |
| <b>PERSONA RESPONSABLE DESARROLLO</b>       | Cristobal Zamora                                                                                                                                                                                            |
| <b>GRUPOS DESTINATARIOS</b>                 | Todos los empleados y empleadas de la empresa                                                                                                                                                               |
| <b>RRHH Y MATERIALES PARA SU DESARROLLO</b> | RRHH: Miembros Comisión Igualdad                                                                                                                                                                            |
| <b>CALENDARIO IMPLEMENTACION</b>            | De 2023 a 2026                                                                                                                                                                                              |
| <b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>             | Indicador: Número de acciones formativas realizadas<br>Número de personas de la plantilla formadas                                                                                                          |
| <b>PRESUPUESTO</b>                          | 120 €                                                                                                                                                                                                       |

|                                             |                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ACCIÓN 11</b>                            | 3.1.2.<br>Realizar acciones de sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo para prevenir posibles casos                                                                            |
| <b>OBJETIVOS</b>                            | Objetivo general 3<br>Fomentar la formación y sensibilización en materia de igualdad a la plantilla<br><br>Objetivo específico 3.1.<br>Potenciar la formación y sensibilización de la plantilla en igualdad |
| <b>ÁREA</b>                                 | Prevención del acoso sexual y por razón de sexo                                                                                                                                                             |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>                          | Realizar dos acciones formativas a la totalidad de la plantilla para su sensibilización en materia de acosos sexual y acoso por razón de sexo                                                               |
| <b>PERSONA RESPONSABLE DESARROLLO</b>       | Sonia López                                                                                                                                                                                                 |
| <b>GRUPOS DESTINATARIOS</b>                 | Todos los empleados y empleadas de la empresa                                                                                                                                                               |
| <b>RRHH Y MATERIALES PARA SU DESARROLLO</b> | RRHH: Miembros Comisión Igualdad                                                                                                                                                                            |
| <b>CALENDARIO IMPLEMENTACION</b>            | Primer semestre de 2024 y primer semestre de 2026                                                                                                                                                           |
| <b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>             | Indicador: Número de acciones formativas realizadas<br>Número de personas de la plantilla formadas                                                                                                          |
| <b>PRESUPUESTO</b>                          | 112 €                                                                                                                                                                                                       |

|                                             |                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ACCIÓN 12</b>                            | 3.1.3.<br>Mantener informada a la plantilla de todas las acciones que se desarrollan en el plan de igualdad                                                                                                 |
| <b>OBJETIVOS</b>                            | Objetivo general 3<br>Fomentar la formación y sensibilización en materia de igualdad a la plantilla<br><br>Objetivo específico 3.1.<br>Potenciar la formación y sensibilización de la plantilla en igualdad |
| <b>ÁREA</b>                                 | Área de trabajo transversal                                                                                                                                                                                 |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>                          | Realizar informaciones periódicas a la plantilla de todas las acciones que se vayan realizando en el plan de igualdad                                                                                       |
| <b>PERSONA RESPONSABLE DESARROLLO</b>       | Cristobal Zámora                                                                                                                                                                                            |
| <b>GRUPOS DESTINATARIOS</b>                 | Todos los empleados y empleadas de la empresa                                                                                                                                                               |
| <b>RRHH Y MATERIALES PARA SU DESARROLLO</b> | RRHH: Miembros Comisión Igualdad                                                                                                                                                                            |
| <b>CALENDARIO IMPLEMENTACION</b>            | De 2023 a 2026                                                                                                                                                                                              |
| <b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>             | Indicador: Número de comunicaciones realizadas                                                                                                                                                              |
| <b>PRESUPUESTO</b>                          | 120 €                                                                                                                                                                                                       |

|                                             |                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ACCIÓN 13</b>                            | 3.1.4.<br>Fomentar el uso del lenguaje no sexista en la plantilla                                                                                                                                           |
| <b>OBJETIVOS</b>                            | Objetivo general 3<br>Fomentar la formación y sensibilización en materia de igualdad a la plantilla<br><br>Objetivo específico 3.1.<br>Potenciar la formación y sensibilización de la plantilla en igualdad |
| <b>ÁREA</b>                                 | Comunicación y Lenguaje no sexista                                                                                                                                                                          |
| <b>DESCRIPCIÓN</b>                          | Realizar formaciones periódicas a la plantilla sobre el fomento del uso de lenguaje no sexista en el trabajo y en su vida personal                                                                          |
| <b>PERSONA RESPONSABLE DESARROLLO</b>       | Sonia López                                                                                                                                                                                                 |
| <b>GRUPOS DESTINATARIOS</b>                 | Todos los empleados y empleadas de la empresa                                                                                                                                                               |
| <b>RRHH Y MATERIALES PARA SU DESARROLLO</b> | RRHH: Miembros Comisión Igualdad                                                                                                                                                                            |
| <b>CALENDARIO IMPLEMENTACION</b>            | Segundo semestre de 2024 y de 2026                                                                                                                                                                          |
| <b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>             | Indicador: Número de formaciones realizadas                                                                                                                                                                 |
| <b>PRESUPUESTO</b>                          | 240 €                                                                                                                                                                                                       |

## **4.SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

---

### **4.1. SEGUIMIENTO DEL PLAN**

---

Los objetivos del sistema de seguimiento del plan de igualdad son los siguientes:

- Ir adecuando el desarrollo del plan a las dificultades y necesidades que van surgiendo para lograr el cumplimiento de los objetivos, dotándolo de una flexibilidad necesaria para ajustar la ejecución de las acciones a la realidad
- Obtener una información actualizada y periódica de la evolución del plan
- Dotar de información detallada a la Comisión permanente de Igualdad de cara a realizar las evaluaciones del plan.

Las personas responsables del seguimiento del plan de igualdad son los miembros de la Comisión Permanente de igualdad cuyos miembros serán los mismos de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

El seguimiento del plan se realizará en base al siguiente calendario:

|                |                            |
|----------------|----------------------------|
| Anualidad 2023 | Una reunión cada semestre  |
| Anualidad 2024 | Una reunión cada trimestre |
| Anualidad 2025 | Una reunión cada trimestre |
| Anualidad 2026 | Una reunión cada trimestre |

Se realizarán reuniones de la Comisión permanente de igualdad en base al calendario estipulado para realizar un seguimiento de la ejecución de las acciones. Para ello se analizarán las acciones que se han llevado a cabo en el periodo de análisis (periodo entre reuniones) y se estudiará su evolución, se valorarán también los indicadores establecidos en cada acción

Al finalizar cada reunión de seguimiento se levantará un acta con las deliberaciones de la Comisión Permanente de igualdad, asimismo se realizará un informe anual de seguimiento de las acciones realizadas.

#### 4.2. EVALUACIÓN DEL PLAN

Los objetivos del sistema de evaluación del plan de igualdad son los siguientes:

- Conocer y valorar la incidencia del plan en una mejora continua de los objetivos de igualdad marcados
- Tomar decisiones para garantizar que la igualdad de oportunidades se integra en la empresa de manera permanente

Las personas responsables de la evaluación del plan de igualdad son los miembros de la Comisión Permanente de igualdad cuyos miembros serán los mismos de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

La evaluación del plan se realizará en base al siguiente calendario:

|                |                                              |
|----------------|----------------------------------------------|
| Anualidad 2024 | Evaluación intermedia en el último trimestre |
| Anualidad 2026 | Evaluación final en el último trimestre      |

Se realizarán reuniones de la Comisión permanente de igualdad en base al calendario estipulado para realizar la evaluación de las acciones realizadas. Para ello se analizarán las acciones que se han llevado a cabo y se estudiará su evolución (en base a las actas de seguimiento del Plan), para ello se valorarán los siguientes indicadores:

|                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>INDICADORES GENERALES DE RESULTADO</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el plan</li><li>- Grado de consecución de los resultados esperados</li><li>- Nivel de ejecución del plan: número de acciones desarrolladas, hombres y mujeres que se han beneficiado de las mismas</li><li>- Canales de comunicación habilitados</li><li>- Número de noticias enviadas a la plantilla sobre el desarrollo del plan</li><li>- Protocolos y documentos elaborados e implantados desde la perspectiva de igualdad</li></ul> |
| <b>INDICADORES GENERALES DE PROCESO</b>   | <ul style="list-style-type: none"><li>- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas</li><li>- Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones</li><li>- Tipo de dificultades y soluciones aportadas</li><li>- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan</li><li>- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa</li></ul>                                                                                               |

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>INDICADORES GENERALES DE IMPACTO</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>- Cambios en la cultura de la empresa en materia de igualdad</li><li>- Grado de percepción de la plantilla de mejora en perspectiva de igualdad</li><li>- Incremento de mujeres en plantilla</li><li>- Incremento de mujeres en puestos de responsabilidad</li><li>- Incremento del uso de las medidas de conciliación por parte de los trabajadores</li><li>- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres</li></ul> |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Al finalizar cada reunión de evaluación se levantará un acta con las deliberaciones de la Comisión permanente de igualdad y se realizará un informe de evaluación intermedia/final.

Tanto en el procedimiento de seguimiento como en el de evaluación, se irá informando puntualmente a la plantilla de los avances realizados en el Plan según los datos recogidos en ambos procesos.

## **5. CALENDARIZACIÓN**

---

### **5.1. VIGENCIA DEL PLAN**

---

La vigencia del presente Plan de Igualdad de NIRVEL SL se establece en 4 años desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2026.

### **5.2. CRONOGRAMA DE LAS ACCIONES DEL PLAN**

---

El cronograma de acciones del presente Plan de Igualdad de NIRVEL SL es el siguiente:

**PLAN IGUALDAD NIRVEL SL**  
**2023 - 2026**

**Nirvel s.l.**

**CRONOGRAMA IMPLANTACION MEDIDAS**

| OBJETIVOS GENERALES |                                                                                                                            | OBJETIVOS ESPECÍFICOS |                                                                                         | ACCIONES |                                                                                                                                                                                                                                                          | ÁREA DE TRABAJO                                                                  | 1S 2023 | 2S 2023 | 1S 2024 | 2S 2024 | 1S 2025 | 2S 2025 | 1S 2026 | 2S 2026 |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1                   | Integrar la cultura igualitaria en todos los procesos que se desarrollen en la empresa                                     | 1.1.                  | Establecer documentos internos que favorezcan la igualdad en la empresa                 | 1.1.1    | Establecer un sistema de evaluación anual de los procesos de selección realizados donde se analicen las contrataciones realizadas desde la perspectiva de género                                                                                         | Proceso de selección y contratación                                              |         |         |         |         |         |         |         |         |
|                     |                                                                                                                            |                       |                                                                                         | 1.1.2    | Realizar un protocolo de comunicación interna para informar de desigualdades posibles en la empresa                                                                                                                                                      | Condiciones de trabajo                                                           |         |         |         |         |         |         |         |         |
|                     |                                                                                                                            |                       |                                                                                         | 1.1.3    | Establecer un protocolo que favorezca que en el caso de nuevas contrataciones o promociones profesionales, en caso de empate entre dos personas, se priorice la contratación o el ascenso de una mujer en los puestos en los que esté infrarrepresentada | Infrarrepresentación femenina                                                    |         |         |         |         |         |         |         |         |
|                     |                                                                                                                            | 1.2.                  | Consolidar la igualdad retributiva en la empresa                                        |          |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                  |         |         |         |         |         |         |         |         |
|                     |                                                                                                                            |                       |                                                                                         | 1.2.1    | Realizar un procedimiento que establezca el sistema retributivo de la empresa                                                                                                                                                                            | Retribuciones                                                                    |         |         |         |         |         |         |         |         |
| 2                   | Instaurar acciones que establezcan y consoliden la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la empresa | 2.1.                  | Fomentar acciones en la empresa que consoliden la igualdad de género y de oportunidades | 2.1.1    | Revisar las categorías salariales de la plantilla y ajustar los cambios necesarios para evitar desigualdades                                                                                                                                             | Clasificación profesional                                                        |         |         |         |         |         |         |         |         |
|                     |                                                                                                                            |                       |                                                                                         | 2.1.2    | Realizar una revisión anual de personal que podría ser susceptible de promocionar en la empresa                                                                                                                                                          | Promoción profesional                                                            |         |         |         |         |         |         |         |         |
|                     |                                                                                                                            |                       |                                                                                         | 2.1.3    | Fomentar el concepto del 'salario emocional' en la empresa                                                                                                                                                                                               | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |         |         |         |         |         |         |         |         |
|                     |                                                                                                                            |                       |                                                                                         | 2.1.4    | Análisis bajas IT para fomentar la reversión de las mismas                                                                                                                                                                                               | Salud Laboral                                                                    |         |         |         |         |         |         |         |         |
|                     |                                                                                                                            | 2.2.                  | Informar a la plantilla en las medidas de igualdad de trato y oportunidades             |          |                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                  |         |         |         |         |         |         |         |         |
|                     |                                                                                                                            |                       |                                                                                         | 2.2.1    | Informar a la plantilla de las medidas de conciliación disponibles                                                                                                                                                                                       | Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral |         |         |         |         |         |         |         |         |
| 3                   | Fomentar la formación y sensibilización en materia de igualdad a la plantilla                                              | 3.1.                  | Potenciar la formación y sensibilización de la plantilla en igualdad                    | 3.1.1    | Realizar formaciones periódicas a toda la plantilla para sensibilizar en materia de igualdad                                                                                                                                                             | Formación                                                                        |         |         |         |         |         |         |         |         |
|                     |                                                                                                                            |                       |                                                                                         | 3.1.2    | Realizar acciones de sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo para prevenir posibles casos                                                                                                                                   | Prevención del acoso sexual y por razón de sexo                                  |         |         |         |         |         |         |         |         |
|                     |                                                                                                                            |                       |                                                                                         | 3.1.3    | Mantener informada a la plantilla de todas las acciones que se desarrollan en el plan de igualdad                                                                                                                                                        | Área de trabajo transversal                                                      |         |         |         |         |         |         |         |         |
|                     |                                                                                                                            |                       |                                                                                         | 3.1.4    | Fomentar el uso del lenguaje no sexista en la plantilla                                                                                                                                                                                                  | Comunicación y Lenguaje no sexista                                               |         |         |         |         |         |         |         |         |

## 6.PRESUPUESTO

El presupuesto total previsto para el desarrollo del presente plan de igualdad es de **2.320 €**. El mismo se ha calculado estimando el número de horas que el personal empleará en la implementación de las acciones. Además de este presupuesto, se debe tener en cuenta las horas que se emplearán en la ejecución de las acciones con la implicación de toda la plantilla.

No se precisa de presupuesto en asistencias técnicas externas para la implementación de este plan dado que el mismo se llevará a cabo con los Recursos Humanos de la empresa.

El detalle del presupuesto por cada acción es el siguiente:

| ACCIONES |                                                                                                                                                                                                                                                          | COSTE ACCION |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 1.1.1    | Establecer un sistema de evaluación anual de los procesos de selección realizados donde se analicen las contrataciones realizadas desde la perspectiva de género                                                                                         | 150 €        |
| 1.1.2    | Realizar un protocolo de comunicación interna para informar de desigualdades posibles en la empresa                                                                                                                                                      | 30 €         |
| 1.1.3    | Establecer un protocolo que favorezca que en el caso de nuevas contrataciones o promociones profesionales, en caso de empate entre dos personas, se priorice la contratación o el ascenso de una mujer en los puestos en los que esté infrarrepresentada | 150 €        |
| 1.2.1    | Realizar un procedimiento que establezca el sistema retributivo de la empresa                                                                                                                                                                            | 240 €        |
| 2.1.1    | Revisar las categorías salariales de la plantilla y ajustar los cambios necesarios para evitar desigualdades                                                                                                                                             | 120 €        |
| 2.1.2    | Realizar una revisión anual de personal que podría ser susceptible de promocionar en la empresa                                                                                                                                                          | 140 €        |
| 2.1.3    | Fomentar el concepto del 'salario emocional' en la empresa                                                                                                                                                                                               | 250 €        |
| 2.1.4    | Análisis bajas IT para fomentar la reversión de las mismas                                                                                                                                                                                               | 600 €        |
| 2.2.1    | Informar a la plantilla de las medidas de conciliación disponibles                                                                                                                                                                                       | 48 €         |
| 3.1.1    | Realizar formaciones periódicas a toda la plantilla para sensibilizar en materia de igualdad                                                                                                                                                             | 120 €        |
| 3.1.2    | Realizar acciones de sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo para prevenir posibles casos                                                                                                                                   | 112 €        |
| 3.1.3    | Mantener informada a la plantilla de todas las acciones que se desarrollan en el plan de igualdad                                                                                                                                                        | 120 €        |
| 3.1.4    | Fomentar el uso del lenguaje no sexista en la plantilla                                                                                                                                                                                                  | 240 €        |

## **7.EQUIPO RESPONSABLE DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN**

---

### 7.1. COORDINACIÓN DE LAS ACCIONES

La persona responsable de coordinar el desarrollo de las acciones del presente Plan de Igualdad de NIRVEL SL es Consuelo Vaquer

### 7.2. RESPONSABLES IMPLEMENTACION ACCIONES

Las personas responsables de implementar las distintas acciones del plan de igualdad son las siguientes:

| ACCIONES |                                                                                                                                                                                                                                                          | RESPONSABLE       |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1.1.1    | Establecer un sistema de evaluación anual de los procesos de selección realizados donde se analicen las contrataciones realizadas desde la perspectiva de género                                                                                         | Guillermo Moratal |
| 1.1.2    | Realizar un protocolo de comunicación interna para informar de desigualdades posibles en la empresa                                                                                                                                                      | Andrea Méndez     |
| 1.1.3    | Establecer un protocolo que favorezca que en el caso de nuevas contrataciones o promociones profesionales, en caso de empate entre dos personas, se priorice la contratación o el ascenso de una mujer en los puestos en los que esté infrarrepresentada | Guillermo Moratal |
| 1.2.1    | Realizar un procedimiento que establezca el sistema retributivo de la empresa                                                                                                                                                                            | Consuelo Vaquer   |
| 2.1.1    | Revisar las categorías salariales de la plantilla y ajustar los cambios necesarios para evitar desigualdades                                                                                                                                             | Jonatan Cuenca    |
| 2.1.2    | Realizar una revisión anual de personal que podría ser susceptible de promocionar en la empresa                                                                                                                                                          | Jonatan Cuenca    |
| 2.1.3    | Fomentar el concepto del 'salario emocional' en la empresa                                                                                                                                                                                               | Guillermo Moratal |
| 2.1.4    | Análisis bajas IT para fomentar la reversión de las mismas                                                                                                                                                                                               | Jonatan Cuenca    |
| 2.2.1    | Informar a la plantilla de las medidas de conciliación disponibles                                                                                                                                                                                       | Andrea Méndez     |
| 3.1.1    | Realizar formaciones periódicas a toda la plantilla para sensibilizar en materia de igualdad                                                                                                                                                             | Cristobal Zamora  |
| 3.1.2    | Realizar acciones de sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo para prevenir posibles casos                                                                                                                                   | Sonia López       |

|       |                                                                                                   |                  |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 3.1.3 | Mantener informada a la plantilla de todas las acciones que se desarrollan en el plan de igualdad | Cristobal Zamora |
| 3.1.4 | Fomentar el uso del lenguaje no sexista en la plantilla                                           | Sonia López      |

## **8.MODIFICACIONES Y POSIBLES DISCREPANCIAS**

---

El presente Plan de Igualdad podrá modificarse en los siguientes supuestos:

- Cuando la normativa así lo exija
- Si se considera relevante el realizar una modificación del Plan por acuerdo de la Comisión Permanente de Igualdad
- Cuando haya alguna discrepancia en la ejecución de alguna de las acciones

Para ello el procedimiento a seguir será el siguiente:

- Se deberá convocar una reunión de la Comisión permanente de igualdad
- En dicha reunión se tratarán las modificaciones a realizar y su motivación
- Dichas modificaciones deben aprobarse por unanimidad de los miembros de la Comisión permanente de igualdad
- Se realizarán los cambios oportunos en el Plan de Igualdad
- Se comunicarán esos cambios a las Administraciones pertinentes

Cabe dejar constancia de que en las diferentes reuniones de seguimiento de la Comisión permanente de igualdad, las medidas podrán ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar, e incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.