

PLAN DE IGUALDAD 2023-2026	Fecha: 17/05/23
	Ed 1.0
	Rev. 2

Copia Controlada nº	01
Depositario	Gaspar Carrasco-Huertas

Elaborado	Aprobado
	
Fdo.: Director de Proyectos	Fdo.: Director General
Fecha: 17/05/23	Fecha: 17/05/23



6.	ANEXOS	28
6.1.	Anexo 1: compromiso de la Dirección con la igualdad	28
6.2.	Anexo 2: garantía del compromiso por la igualdad y Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad	29
7.	REGISTRO DE EDICIONES	30

1. PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA Y DIAGNÓSTICO

TESELA, MATERIALES, INNOVACIÓN Y PATRIMONIO, S. L. es una empresa andaluza que desde su fundación en 2015 se dedica a la prestación de servicios de I+D+i aplicados a ámbitos constructivos y de patrimonio, logrando consolidarse en el sector como una empresa estable.

A lo largo del tiempo y la experiencia la empresa se ha adaptado al mercado y las propuestas de sus clientes. TESELA, MATERIALES, INNOVACIÓN Y PATRIMONIO, S. L. ha logrado optimizar sus servicios, haciéndolos más cercanos y valiéndose para ello de conocimiento de materias primas más innovadoras disponibles en el mercado. Diversificado su oferta ha generado varias innovaciones que, a través de su aplicación han podido ser adaptados en gran variedad de lugares de trabajo manteniendo el cumplimiento con los requisitos actuales del sector.

Debido al capital humano que compone la empresa, ha logrado que se distinga como uno de los referentes en Andalucía y parte de España en la prestación de servicios de diagnóstico de Patrimonio inmueble, convirtiéndose al mismo tiempo en uno de los referentes en el ámbito nacional como empresa líder en desarrollo de soluciones de I+D+i adaptadas para el sector de la construcción.

Desde sus inicios la empresa ha basado su servicio en la capacidad de satisfacer las necesidades de sus clientes, máximo esfuerzo en el trabajo y un cumplimiento estricto de los compromisos adquiridos con sus clientes.

TESELA, MATERIALES, INNOVACIÓN Y PATRIMONIO, S. L. es consciente de que su continuidad en el mercado y su desarrollo empresarial tiene como base seguir manteniendo la satisfacción de sus clientes, dando un tratamiento adecuado a sus requerimientos y necesidades, a precios competitivos, siempre con un riguroso cumplimiento de la legislación en materia de seguridad y calidad.

Otros datos identificativos de la empresa son:

- **Razón Social:** TESELA, MATERIALES, INNOVACIÓN Y PATRIMONIO, S. L.
- **Año de fundación:** 2015
- **Domicilio:** CSA Cluster. Calle Angustias, 99, Módulo C2
- **Localidad:** Padul (GRANADA)
- **Dirección Postal:** 18640
- **Teléfono:** (+34) 608 65 49 47
- **e-mail:** info@teselainnova.com

	
<p>Representación Legal y/o sindical de las trabajadoras y los trabajadores</p>	<p>Personal de C.C.O.O. Personal de UGT</p>

1.1. Marco Legal

La igualdad de oportunidades es un principio general cuyos aspectos que la componen son la igualdad de trato entre las personas y la igualdad entre mujeres y hombres. En 1957, el Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Europea consagró el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

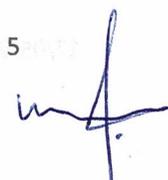
El reconocimiento del principio de igualdad forma parte de los objetivos de la Unión Europea (UE). A partir de 1975, una serie de directivas fueron ampliando la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres a las condiciones laborales, la formación y la promoción profesional, la seguridad social, el acceso a los bienes y servicios, la protección de la maternidad y el permiso parental.

El Tratado de Ámsterdam, aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam, firmado en 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE, y que entró en vigor en mayo de 1999 tras haber sido ratificado por todos los Estados miembros, según sus propias normas constitucionales, permitió integrar la dimensión del género en el conjunto de las políticas comunitarias y convertir el principio de igualdad de trato en un derecho fundamental. La UE también reconoce el principio de no discriminación, que constituye una de las bases de la lucha contra las desigualdades de trato. Por su parte, el Tratado de Niza reconoció la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

El Tratado de Lisboa convierte el principio de igualdad entre hombres y mujeres en un valor común de la UE, promoviendo la igualdad y lucha contra las desigualdades en el marco de sus actuaciones. La Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, adoptada en diciembre de 2000 e integrada en el Tratado de Lisboa en 2009, contiene un capítulo titulado "Igualdad" que incluye, entre otros, los principios de no discriminación e igualdad entre mujeres y hombres.

A nivel estatal, el artículo 14 de la Constitución Española de 1978, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo y en 1983 España ratifica la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979.

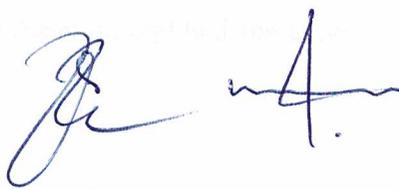
La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en




el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la directiva 89/391/CEE), que promueve la mejora de la seguridad y de la salud de las trabajadoras embarazadas o que han dado a luz recientemente

- Directiva 97/80/CE Del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo por la que la carga de la prueba recae en los acusados de discriminación laboral a los que corresponde probar que no han vulnerado el principio de igualdad de trato
 - Directiva del Consejo de las Comunidades Europeas 2004/113/CE de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro
 - Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo 2006/54/CE de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- 1996 Carta social europea. Prohíbe la discriminación directa o indirecta por razón de sexo y ofrece una protección especial en caso de embarazo y maternidad.
 - 1999 Tratado de Ámsterdam. La entrada en vigor del tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999 fortaleció el compromiso europeo con la igualdad de género. Este tratado reviste una especial importancia para el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en toda la Unión Europea en la medida en que constituye un progreso fundamental en la consecución de una situación de igualdad en el mundo laboral.
 - 2001 Tratado de la Unión Europea. El principio de igualdad entre hombres y mujeres se constituye en un valor común que los Estados miembros deben respetar
 - 2007 Tratado de funcionamiento de la Unión Europea. Recoge que la Unión Europea debe de trabajar con el objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres, en su artículo 8, y luchar contra todas las formas de discriminación, en su artículo 10:
 - 2009 Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea
 - 2011 Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica
 - 2019 Convenio 190 OIT sobre violencia y acoso



Distribución de la plantilla por edades					
Bandas de edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	0	0	0	0	0
20 – 29 años	1	20	0	0	20
30 – 45 años	0	0	2	40	40
46 y más años	1	20	1	20	40
TOTAL	2	40	3	60	5

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	0	0	0	0	0
Temporal a tiempo parcial	0	0	0	0	0
Indefinido a tiempo completo	1	20	3	60	4
Indefinido a tiempo parcial	1	20	0	0	1
Prácticas	0	0	0	0	0
Aprendizaje	0	0	0	0	0
Otros (becas de formación, etc.)	0	0	0	0	0
TOTAL	2	40	3	60	5

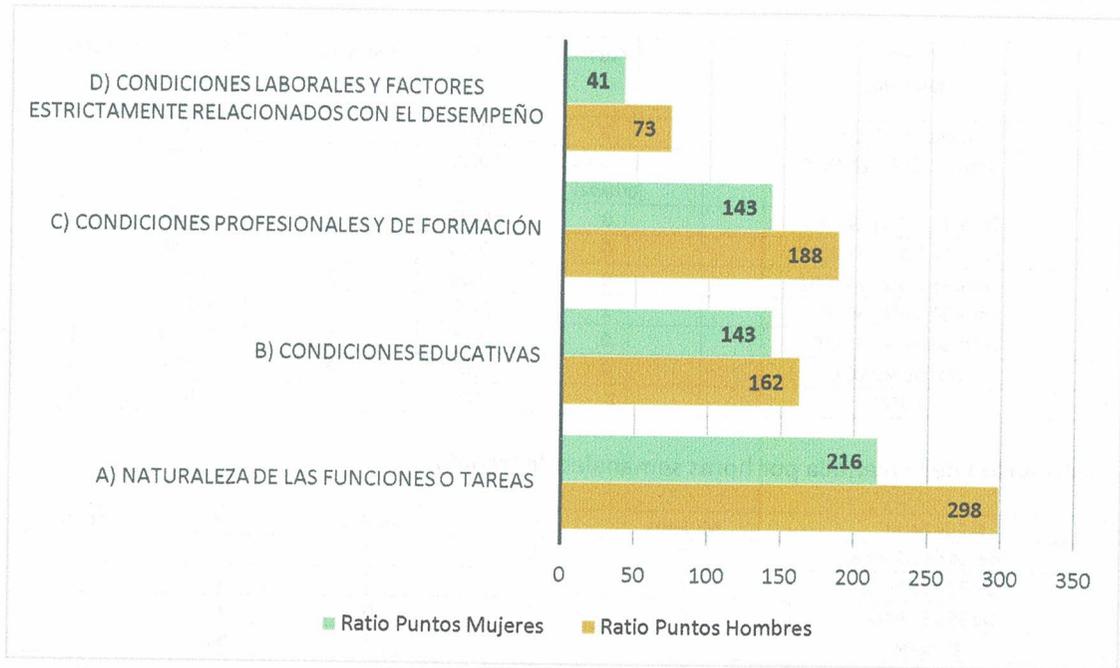
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	1	20	0	0	1
De 6 meses a 1 año	1	20	1	20	2
De 1 a 3 años	0	0	1	20	1
De 3 a 5 años	0	0	1	20	1
De 6 a 10 años	0	0	0	0	0
Más de 10 años	0	0	0	0	0
TOTAL	2	40	3	60	0

Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos (segregación vertical y horizontal)

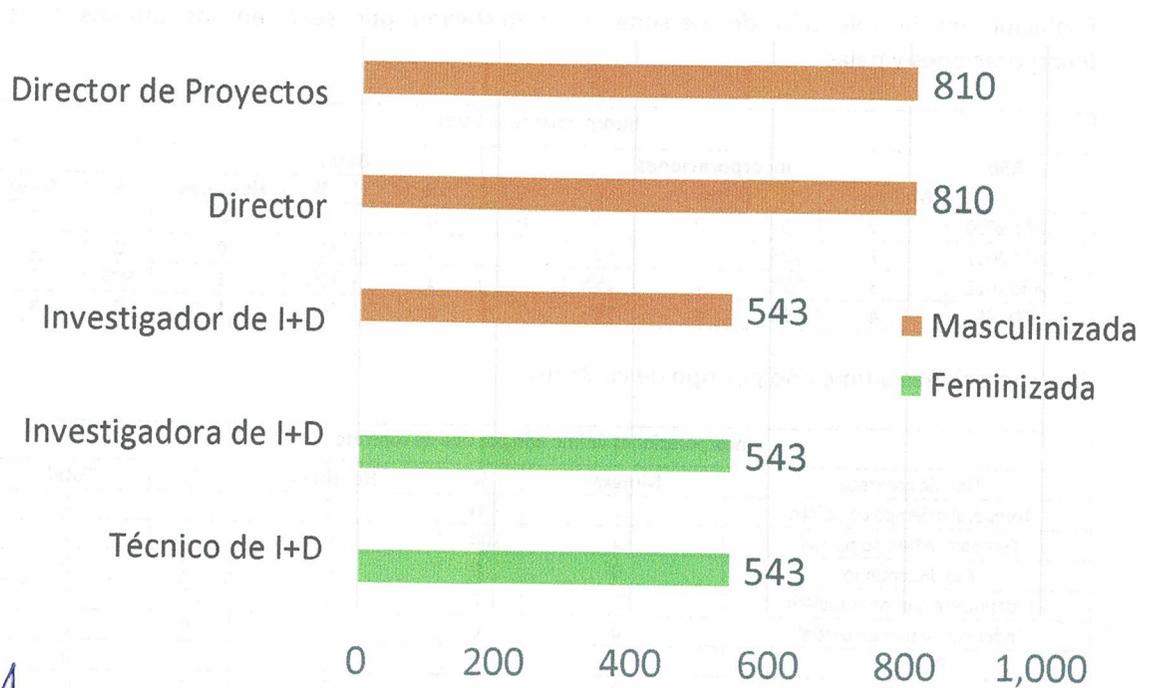
Departamentos	Dirección general		Directores		Jefaturas intermedias		Personal técnico		Personal administrativo		Personal no cualificado	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Innovación	0	1	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0
Patrimonio					0	0	0	1	0	0	0	0
TOTAL	0	1	0	1	0	0	2	1	0	0	0	0

Denominación de categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Dirección	0	0	2	40	2
2. Investigador de I+D	1	20	1	20	2
3. Técnicos de I+D	1	20	0	0	1
TOTAL	2	40	3	60	5

Categorías de factores por sexo



Puntuación por puesto y sexo



[Signature]
pág. 11

[Signature]

[Signature]
Ed1

[Signature]
17/05/2023

Incorporaciones último año: categorías profesionales

Incorporaciones último año: categorías profesionales					
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1. Dirección	0	0	1	0	1
2. Investigador I+D	1	0	0	0	0
3. Técnico de I+D	1	0	0	0	0
TOTAL	2	66	1	33	3

Bajas definitivas último año

Bajas definitivas último año					
Descripciones bajas definitivas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jubilación	0	0	0	0	0
Despido	0	0	0	0	0
Finalización del contrato	2	100	0	0	2
Cese voluntario	0	0	1	100	1
Cese por personas a cargo	0	0	0	0	0
Otros (muerte, incapacidad, etc.)	0	0	0	0	0
Cambio de empresa	0	0	0	0	0
TOTAL	2	66	1	33	3



1.4. Compromiso con la igualdad

El presente Plan de Igualdad se materializa para poner de manifiesto el compromiso con la igualdad de TESELA, MATERIALES, INNOVACIÓN Y PATRIMONIO, S. L. a través de su política de RRHH, basada en el desarrollo de las personas, independientemente de su sexo.

El Plan de Igualdad ha de entenderse como un instrumento efectivo y no como un documento realizado por imposición legal. La implicación de la Dirección¹, de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad y de la plantilla en general ha de ser considerada como crítica para conseguir que el Plan de Igualdad sea una herramienta de mejora del contexto laboral, de la optimización de capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, por ende, de la mejora de la calidad de vida profesional y aumento de la productividad.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un proceso de identificación de necesidades en materia de igualdad basado en el diagnóstico de la situación actual, relativo a la posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa, para detectar la presencia de desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral.

2. OBJETO Y DEFINICIONES

El PLAN DE IGUALDAD de TESELA, MATERIALES, INNOVACIÓN Y PATRIMONIO, S. L. nace como una demanda interna. A continuación, se recogen las diferentes definiciones.

Definiciones

Las definiciones que, en el contexto de los documentos del PLAN DE IGUALDAD de TESELA, MATERIALES, INNOVACIÓN Y PATRIMONIO, S. L. corresponden a diversos términos utilizados en ellos, se desarrollarán en los documentos del PLAN DE IGUALDAD. A este respecto, y en lo concerniente a este Procedimiento Manual:

- **Sexo:** conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos.
- **Género:** Papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres. Características históricas, modificables que se van transformando con y en el tiempo. Establece la discriminación entre lo "Femenino" y lo "Masculino".
- **Igualdad de Oportunidades:** derecho y principio que implica que todos los seres humanos deben tener los mismos derechos y las mismas oportunidades con independencia del sexo, cultura, religión... para conseguir las mismas condiciones de vida a nivel personal y social.
- **Igualdad Formal:** cuando las bases legales establecen la igualdad de derechos, pero esta equiparación no se ve plasmada en la realidad. Es una situación previa para desarrollar la igualdad real.
- **Igualdad Real:** interposición de medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva, removiendo obstáculos tanto culturales como de cualquier tipo que dificulten su consecución.

- **Brecha de género:** se refiere a la diferencia/distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en los ámbitos de análisis, en nuestro caso distancia de participación/presencia de mujeres en cada ámbito

2.1. Características del Plan

2.1.1. Principios generales

El Plan de Igualdad de TESELA, MATERIALES, INNOVACIÓN Y PATRIMONIO, S. L. es un conjunto de acciones positivas ordenadas por ámbito de aplicación, que persigue incorporar efectivamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

- **Principio de Universalidad:** el Plan de Igualdad está diseñado para el conjunto de la plantilla, tanto para mujeres como para hombres.
- **Principio de Transversalidad:** instrumento vertebrador de la empresa en materia de igualdad, cohesionando procesos y favoreciendo la generación de sinergias entre los distintas áreas funcionales y niveles de responsabilidad.
- **Principio de Participación:** se debe fomentar la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- **Principio de Prevención:** ha de considerarse como una herramienta de anticipación y mejora ante situaciones de discriminación futura por razón de sexo.
- **Principio de Retroalimentación:** se define como un plan abierto, flexible a los cambios y correcciones oportunas ante necesidades que aparezcan durante su vigencia y su seguimiento.
- **Principio de Eficiencia:** parte de un compromiso de la empresa, que garantizará los recursos humanos y materiales para su implantación, seguimiento y evaluación.
- **Principio de Acceso:** el Plan de Igualdad debe estar disponible al conjunto de la plantilla a través de los canales de comunicación internos y de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

2.1.2. Metodología

Para asegurar un adecuado diseño y una correcta implantación del Plan de Igualdad en TESELA, MATERIALES, INNOVACIÓN Y PATRIMONIO, S. L., se han seguido y se realizarán las siguientes Fases:

2.1.2.1. Fase de Análisis y Diagnóstico

Para analizar la actual situación de TESELA, MATERIALES, INNOVACIÓN Y PATRIMONIO, S. L., respecto a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, se han realizado las siguientes actividades:

- Toma de información cuantitativa. Remisión y cumplimentación por parte de la Dirección de TESELA, MATERIALES, INNOVACIÓN Y PATRIMONIO, S. L., de datos cuantitativos del año 2022 respecto a los siguientes aspectos desagregados por sexo:



pág. 6



Ed: 17/05/2023

Las partes involucradas negociarán, con la anticipación necesaria establecida en 3 meses previos a su finalización, la actualización de éste y la constitución del Plan posterior, con objeto de dar continuidad a las acciones y medidas contempladas.

En todo caso, el cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para hombres y mujeres forma parte de los valores y cultura de TESELA, MATERIALES, INNOVACIÓN Y PATRIMONIO, S. L., por lo que el compromiso con la Igualdad tiene un carácter indefinido.

3. ESTRUCTURA DEL PLAN

3.1. Objetivos generales

El objetivo general del Plan de Igualdad es garantizar que la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres sea una realidad en TESELA, MATERIALES, INNOVACIÓN Y PATRIMONIO, S. L.

La garantía de trato y oportunidades de mujeres y hombres debe satisfacerse en los siguientes ámbitos:

- En el ámbito de la aplicación de procesos de gestión de personas de la organización (acceso, selección, contratación, promoción, formación, conciliación, retribución, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género).
- En el ámbito de la cultura empresarial y la comunicación.
- En el ámbito de toma de decisiones de sus áreas y/o departamentos (transversalidad de género).
- En el ámbito del impulso a la corresponsabilidad de tareas entre hombres y mujeres.

3.2. Objetivos específicos.

- Mantener la representatividad igualitaria entre mujeres y hombres en la estructura profesional, tal y como se viene haciendo hasta ahora.
- Como segunda línea de actuación, proponemos dar más peso a la Formación y estructurar las entrevistas de desarrollo y organizar un Plan de Formación más orientado a las capacidades individuales de las personas.
- Tercer eje, impulsar medidas de conciliación más allá de la reducción de jornada, tanto en hombres como en mujeres.
- Sensibilizar a la plantilla en materia de conductas de acoso y violencia género contra las mujeres.
- Potenciar el seguimiento, evaluación y actualización de las acciones que se realicen en materia de igualdad a través de una Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad proactiva.

3.3. Medidas de igualdad

Considerando el conjunto de información previamente expuesta, tanto a nivel de evaluación objetiva como, especialmente, los resultados derivados de la opinión de Dirección y Plantilla, y lógicamente, las medidas previas ya implementadas y ejecutadas en el vigente Plan de Igualdad a continuación, se describen las 21 propuesta de actuación planteadas para el próximo periodo. Estas propuestas se dividen en 11 áreas de actuación o ejes, tal y como se resume en la siguiente tabla.

EJE 1. Proceso de selección y contratación	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar con perspectiva de género los procesos de selección. • Promover la contratación del género infrarrepresentado en puestos con desequilibrio
EJE 2. Clasificación profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de sesgos potenciales de género y discriminación en las categorías profesionales internas.

- Periodicidad.
- Responsables.
- Fecha de ejecución.
- Evaluación.

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento es un instrumento clave para registrar el desarrollo del Plan de igualdad, puesto que permite identificar el grado de funcionamiento de éste y adaptarlo en función de las necesidades que puedan surgir durante la implementación de las diferentes acciones propuestas. Del mismo modo, la evaluación permite conocer el nivel de consecución alcanzado por el Plan, es decir, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa y sobre la plantilla. En este caso, tanto el seguimiento como evaluación del plan de igualdad lo realizará la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Las funciones de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad son:

- Realizar seguimiento del cumplimiento de las acciones propuestas en el plan.
- Asesorar en la forma de implementación de las acciones.
- Evaluar las diferentes acciones implementadas.
- Elaborar anualmente un informe donde se manifiesten los avances logrados respecto a los objetivos de igualdad en la compañía.

Para garantizar el cumplimiento de las funciones de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, la empresa se responsabilizará de poner a su disposición toda la información necesaria y solicitada, así como de dotar los medios para la realización de sus reuniones de seguimiento.

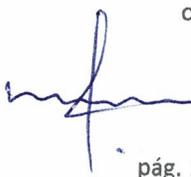
4.1. Calendario de actuaciones

Como se ha indicado anteriormente, el Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, suponiendo su implantación a finales del primer trimestre de 2023 (tras su aprobación y registro). Adicionalmente se aplicarán procedimientos de seguimiento particulares para cada una de las medidas de base a su cronograma particular, lo cual se complementará con evaluaciones generales periódicas, anuales, en 2024, 2025 y 2026, para valorar su implantación y tomar las decisiones pertinentes. La comisión de igualdad estará constituida por las cinco personas en representación de TESELA (2 personas).

4.2. Procedimiento de modificación

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2 del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguiente.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.



pág. 10



Ed1



17/05/2023



Granada. Igualmente será de aplicación, si fuere el caso, a personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

4.6. Informe diagnóstico

Considerando el conjunto de datos, tanto cualitativos como cuantitativos, tenidos en cuenta, no se han encontrado problemas o dificultades de gran calado que deban ser abordadas de manera urgente. No obstante, una de las principales dificultades, que supone una realidad del ámbito STEM en que TESELA desarrolla su actividad, es la necesidad de reforzar las vocaciones STEM, la formación femenina en habilidades digitales, y la contratación de profesionales femeninas que refuercen el volumen de mujeres en plantilla, si bien esto no es un proceso sencillo por los términos expuestos con anterioridad.

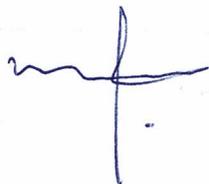
A pesar de esta limitación social real, se puede considerar que la paridad es un elemento prácticamente común en los datos de plantilla de TESELA, tanto en términos de presencia femenina como de retribución y por supuesto, en cuanto acceso a derechos ligados al Plan de igualdad. No obstante, se ha identificado algunos aspectos que se apunta a continuación, a fin de reforzar y consolidar el compromiso de igualdad de TESELA y continuar avanzando en materia de igualdad.

Si bien el Plan de Igualdad es un documento de guía, sin lugar a duda, de gran utilidad, TESELA entiende que los ámbitos prioritarios deben ir acordes a las necesidades expresadas por la plantilla. En este sentido, algunos de los ámbitos de especial consideración, materializadas en diferentes propuestas de actuación, son:

- Definir mediciones adicionales que aporten un mayor grado de información respecto a los procedimientos de selección de profesionales, retribución y promoción interna, en cuanto a aspectos de igualdad.
- Difundir, con mayor intensidad, las medidas específicas instauradas en TESELA van más allá de las obligaciones legales en materia de igualdad.
- Reforzar las medidas de acceso a información ligada a la igualdad de oportunidades de promoción y desarrollo profesional de las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación.
- Actualizar y divulgar la existencia y procedimiento de aplicación del protocolo a seguir en casos de acoso sexual o por razón de sexo. Al igual que el caso anterior, es necesario incidir en protocolo existente y garantizar la confidencialidad del mismo.
- Reforzar las medidas actuales en términos de conciliación y corresponsabilidad.
- Incorporar medidas concretas de protección para las mujeres que sufren violencia de género en el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.



pág. 12



Ed1

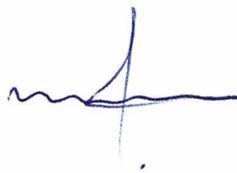


17/05/2023

Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de las entrevistas anuales de feedback con perspectiva de género. • Recopilación de los datos sobre talento en los aspectos motivacionales, bagaje y conocimientos. • Implementación de las actuaciones de identificación de talento interno que permitan la disponibilidad de una base de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	Número de profesionales de plantilla tipificados en términos de talento (elevado potencial) desagregado por sexo.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de RRHH. • Responsables de equipo.
Fecha de ejecución	Enero 2024 - Diciembre 2024
Fecha de revisión	Diciembre 2024
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

5.2. Acceso, selección y contratación

Creación y difusión de un procedimiento de selección para puestos infrarrepresentados	
Objetivo	Crear y difundir los aspectos clave que en materia de igualdad rigen los procedimientos de selección para puestos infrarrepresentados.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de una ficha descriptiva del procedimiento de selección. • Difusión interna (plantilla) y externa (proveedores de selección).
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha descriptiva del procedimiento de selección desde la perspectiva de igualdad. • Registro en Plantilla de Acciones de Comunicación en Igualdad de Oportunidades.
Responsables	Dirección de RRHH.
Fecha de ejecución	Enero 2023 - Diciembre 2023
Fecha de revisión	Diciembre 2023
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.




Formación en igualdad de oportunidades a responsables/personas implicadas en procesos de selección	
Objetivo	Sensibilizar a los responsables de la organización para favorecer la igualdad de acceso entre hombres y mujeres a determinadas posiciones que deban ser cubiertas externamente.
Actividades	Incorporación en la agenda del Comité de Dirección la consideración de la igualdad de oportunidades en los procesos de cobertura de vacantes y procesos de promoción.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Acta Comité de Dirección. • Número de acciones acometidas de sensibilización
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de RRHH. • Comité de Dirección.
Fecha de ejecución	Enero 2023 - Diciembre 2023
Fecha de revisión	Diciembre 2023
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Sensibilización a proveedores externos de selección	
Objetivo	Formar en materia de igualdad a los/as participantes indirectas/os o implicadas/os en los procesos de selección. Transmitir información de la actual distribución de la plantilla para concienciar sobre la necesidad de orientar la selección hacia la paridad de género según diagnóstico.
Actividades	Organización de una jornada formativa con interlocutores/as internas/os que participen o decidan sobre procesos de selección.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada realizada. • Registro de participantes en la formación. Número, cargo y desagregado por sexo. • Contenido formativo archivado.
Responsables	Dirección de RRHH.
Fecha de ejecución	Enero 2023 - Diciembre 2023
Fecha de revisión	Diciembre 2023
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.



Ed1

17/05/2023

Difusión del compromiso de Igualdad en procesos de selección.	
Objetivo	Publicitar en las ofertas de trabajo (internas y externas) el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades.
Actividades	Registro del Plan de Igualdad en el Registro de Planes, obtención del certificado oficial e incorporación en las descripciones de ofertas de empleo.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Registro del Plan de Igualdad. • N.º de ofertas publicadas con compromiso / N.º total de ofertas publicadas.
Responsables	Dirección de RRHH. Proveedores de Selección.
Fecha de ejecución	Enero 2023 - Diciembre 2023
Fecha de revisión	Diciembre 2023
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Enriquecimiento de información generada en procesos de selección	
Objetivo	Conocer los intereses y motivaciones profesionales a largo plazo de las personas seleccionadas
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporación en las entrevistas a terna final de personas candidatas, un espacio para indagar en las motivaciones profesionales y de desarrollo a largo plazo. • Incorporación de este input en el informe de resultados de candidato/a realizado por la empresa proveedora de selección.
Periodicidad	Mensual.
Indicadores de seguimiento	Incorporación en informe de personas candidatas as (si procede) de información cualitativa de índole motivacional.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de RRHH. • Proveedores de Selección.
Fecha de ejecución	Enero 2023 - Diciembre 2026
Fecha de revisión	Diciembre 2023, Diciembre 2024, Diciembre 2025
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Sensibilización a personas directivas sobre promoción interna en igualdad de oportunidades	
Objetivo	Sensibilizar a directivos/as de la organización para favorecer la igualdad de acceso entre hombres y mujeres a determinadas posiciones infrarrepresentadas que deban ser cubiertas internamente.
Actividades	Incorporación en la agenda del Comité de Dirección la consideración de la igualdad de oportunidades en los procesos de cobertura interna de vacantes y procesos de promoción.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Acta Comité de Dirección. • N.º de acciones realizadas
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de RRHH. • Comité de Dirección.
Fecha de ejecución	Enero 2023 - Diciembre 2026
Fecha de revisión	Diciembre 2023, Diciembre 2024, Diciembre 2025
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Potenciación de la comunicación de vacantes internas	
Objetivo	Garantizar que todo el personal pueda conocer y presentar su candidatura para cubrir vacantes internas, priorizando la cobertura interna frente a la contratación externa.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación de forma transparente los requisitos de acceso a la posición vacante, garantizando el acceso de la plantilla de dicha información. • Publicación en intranet. • Información en tablón de anuncios. • Información a los/as responsables objetivo y que éstos/as aseguren su transmisión a los equipos. • Utilización de otros medios disponibles.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas candidatas internas desagregadas por sexo presentadas a las vacantes internas. • Documentación generada y archivada.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de RRHH. • Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. • Responsables de equipo.
Fecha de ejecución	En función de fecha vacante.
Fecha de revisión	Diciembre 2023, Diciembre 2024, Diciembre 2025
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.







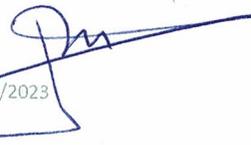
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
--------------------	--

Formación a mandos sobre el Plan de Igualdad y el impacto en su gestión de personas	
Objetivo	Sensibilizar al colectivo de mandos de la organización en la necesidad de gestionar personas desde la perspectiva de género y en base al Plan de Igualdad.
Actividades	Realización de Jornadas de sensibilización y formación que contemplen los siguientes contenidos orientativos: <ul style="list-style-type: none"> • La igualdad en TESELA.: presentación de información sobre la distribución de plantilla y datos de formación recibida por géneros. • Presentación de las acciones del Plan de Igualdad relativas a la promoción y formación. • Recursos internos en materia de igualdad disponibles. • Impacto de las acciones del plan en el rol del mando: identificación de necesidades formativas, de intereses motivacionales, de fortalecimiento de la selección interna etc.
Periodicidad	Anual
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones formativas realizadas. • Número de participantes (mandos) desagregado por sexo.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de RRHH. • Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
Fecha de ejecución	Enero 2023 - Diciembre 2026
Fecha de revisión	Diciembre 2023, Diciembre 2024, Diciembre 2025
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

Incorporación de formación en Igualdad en el marco del momento de Acogida	
Objetivo	Formar a las nuevas incorporaciones de plantilla en materia de Igualdad.
Actividades	Incorporación de módulos, comunicados e información sobre igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla, incluidos mandos intermedios.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de nuevas incorporaciones formadas desagregado por sexo. • Plan de Acogida actualizado y documentos que en materia de Igualdad recoge.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de RRHH. • Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.
Fecha de ejecución	En función de las incorporaciones
Fecha de revisión	Diciembre 2023, Diciembre 2024, Diciembre 2025
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad



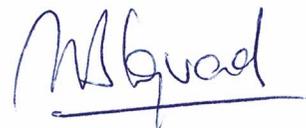




Impulso a la movilidad interna	
Objetivo	Favorecer un mayor equilibrio entre hombres y mujeres respecto a la contratación con reducción de jornada.
Actividades	Información a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes a tiempo completo, o de aumento de jornada a través de los medios disponibles.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	Variación porcentual de la distribución de plantilla por sexo y modalidad de contrato.
Responsables	Dirección de RRHH.
Fecha de ejecución	2023-2026
Fecha de revisión	Diciembre 2023, Diciembre 2024, Diciembre 2025)
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

5.3. Corresponsabilidad familiar

Jornada de sensibilización a managers como impulsores/as y facilitadores/as de la conciliación	
Objetivo	Informar y comunicar sobre la importancia de la conciliación de la vida laboral y familiar a los managers, incentivando su posterior traslado a los equipos.
Actividades	Incorporación de la acción en el Plan formativo de igualdad dirigida a Managers.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	Número de managers participantes.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de RRHH. • Responsables de equipo.
Fecha de ejecución	Enero 2023 - Diciembre 2023
Fecha de revisión	Diciembre 2023
Seguimiento	Reunión trimestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.



Formación en prevención de violencia de género y/o acoso sexual	
Objetivo	Sensibilizar a la plantilla en materia de violencia de género y prevención del acoso sexual.
Actividades	Inclusión en la formación obligatoria sobre Prevención de Riesgos Laborales, un módulo sobre prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
Periodicidad	Puntual.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones formativas que en materia de Prevención de RRLL se han incorporado como prevención de violencia de género. Número de participantes en la acción formativa desagregado por sexo.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> Dirección de RRHH. Dpto. Prevención de RRLL.
Fecha de ejecución	Enero 2023 - Diciembre 2023
Fecha de revisión	Diciembre 2023, Diciembre 2024, Diciembre 2025
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad.

5.5. Cultura, comunicación y sensibilización

Actualización de las comunicaciones institucionales	
Objetivo	Garantizar el lenguaje no sexista de TESELA a la plantilla.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> Revisión de la documentación corporativa y asociarlo al Plan de Igualdad u otra documentación relevante en materia de igualdad de oportunidades. Difusión en las acciones de formación y comunicación contempladas en el Plan de Igualdad.
Periodicidad	Anual.
Indicadores de seguimiento	Número de documentos revisados.
Responsables	<ul style="list-style-type: none"> Dirección de RRHH. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
Fecha de ejecución	2023
Fecha de ejecución	Enero 2023 - Diciembre 2023
Fecha de revisión	Diciembre 2023
Seguimiento	Reunión semestral Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

6. ANEXOS

6.1. Anexo 1: compromiso de la Dirección con la igualdad

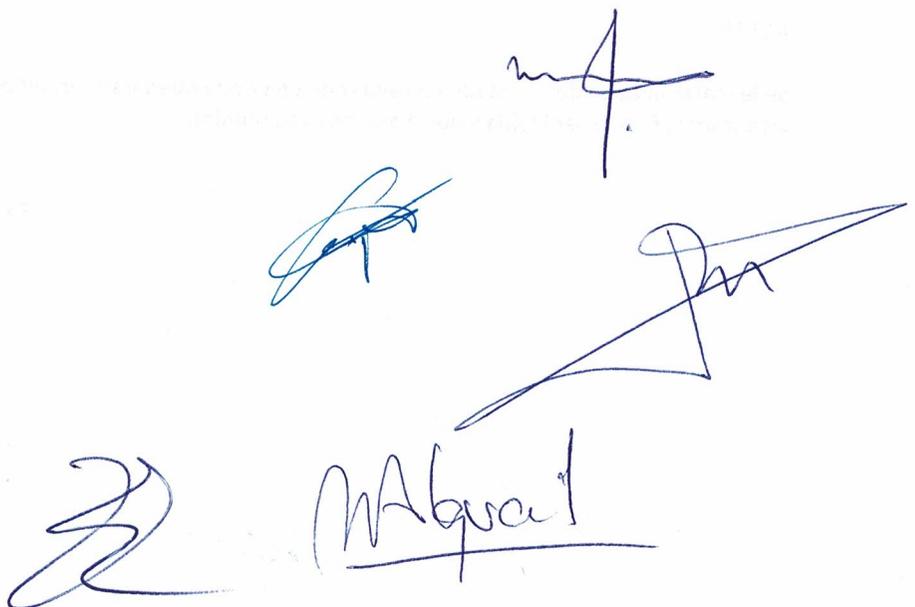
En Padul, a 17 de mayo de 2023.

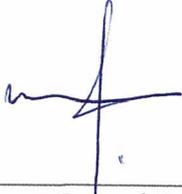
TESELA, MATERIALES, INNOVACIÓN Y PATRIMONIO, S. L.

Eugenio Navarro Torres, como CEO de **TESELA, MATERIALES, INNOVACIÓN Y PATRIMONIO, S. L.**, declara 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 nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra 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 Fundación, 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.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la Fundación acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

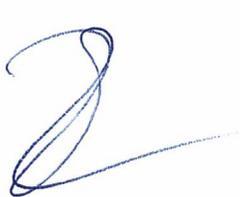
Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.



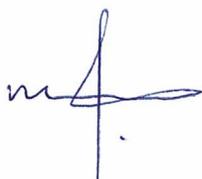
Firma: 	Firma: 
Eugenio Navarro Torres (director empresa) En representación de TESELA, Materiales Innovación y Patrimonio S.L.	Gaspar Carrasco Huertas (empresa) En representación de TESELA, Materiales Innovación y Patrimonio S.L.
Firma: 	Firma: 
Raúl García Cobos (C.C.O.O.) En representación de C.C.O.O.	Miriam Alguacil Nievas (empresa) En representación de TESELA, Materiales Innovación y Patrimonio S.L.
Pilar (UGT-FESMC) En representación de FESMC-UGT	

7. REGISTRO DE EDICIONES

EDICIÓN	FECHA	MOTIVO DEL CAMBIO
Ed0	05/03/2023	Edición Inicial
Ed1	17/05/2023	Edición v2.0



pág. 30





Ed1



17/05/2023