

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Responsable: Miguel Jordá Petersen

ÍNDICE

1. Diagnóstico de situación	3
2. Objetivos	4
3. Medidas a implementar	4
3.1. Acceso al empleo y selección	4
3.2. Formación y promoción interna.....	4
3.3. Clasificación profesional y retribución	4
3.4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	4
3.5. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	4
4. Seguimiento y evaluación	5
5. Comunicación	5

1. Diagnóstico de situación

Se ha analizado la situación actual de TBI en relación con la igualdad de género:

- **Plantilla:** La empresa cuenta con un total de 15 trabajadores, de los cuales 8 son hombres (53%) y 7 son mujeres (47%).
- **Cargos de responsabilidad:** En la estructura de la empresa existen mujeres que ocupan puestos de responsabilidad, lo que refleja un compromiso con la igualdad en la promoción interna:
 - Directora del Departamento de Interiorismo: responsable de la coordinación de proyectos, gestión de equipos y relación con clientes en el área de diseño y decoración de interiores.
 - Asistente a Dirección (gestión y administración): encargada de tareas de apoyo a la dirección general, gestión administrativa, coordinación interna y supervisión de procesos administrativos.

Esta presencia femenina en puestos de liderazgo contribuye a visibilizar referentes femeninos dentro de la organización y fomenta un entorno igualitario en las oportunidades de crecimiento profesional.

- **Procesos de selección:** Los procesos de selección se realizan de forma transparente, basados en la valoración de la capacitación, experiencia profesional y adecuación al puesto, sin discriminación de género. Se fomenta la igualdad de oportunidades en todas las fases de contratación.
- **Formación:** Actualmente, TBI ofrece formación técnica y profesional de manera abierta a todo el personal, sin distinción de género. Se promoverá la incorporación de contenidos de sensibilización en igualdad en futuras formaciones internas.
- **Retribuciones:** No existen diferencias salariales por razón de género en puestos de igual valor. Se garantizará la equidad retributiva mediante revisiones periódicas de las condiciones salariales.
- **Conciliación:** TBI aplica medidas de flexibilidad horaria cuando las necesidades lo permiten. Se apoya el uso igualitario de los permisos de maternidad y paternidad, así como la reducción de jornada y el teletrabajo en situaciones que lo requieran.
- **Prevención del acoso:** TBI dispone de un protocolo específico de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

2. Objetivos

- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación de la empresa.
- Promover la representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles profesionales.
- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de toda la plantilla.
- Prevenir situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Sensibilizar y formar a toda la plantilla en materia de igualdad.

3. Medidas a implementar

3.1. Acceso al empleo y selección

- Redactar ofertas de empleo en lenguaje inclusivo.
- Asegurar procesos de selección libres de sesgos de género.
- Promover candidaturas de ambos géneros en igualdad de condiciones.

3.2. Formación y promoción interna

- Incorporar formación en igualdad de género en el plan formativo anual.
- Facilitar el acceso equitativo a formación y oportunidades de promoción para toda la plantilla.
- Favorecer la participación de mujeres en proyectos estratégicos o de liderazgo.

3.3. Clasificación profesional y retribución

- Realizar auditorías salariales internas periódicas para detectar posibles brechas de género.
- Publicar de manera transparente los criterios de promoción y ascensos internos.

3.4. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- Promover la flexibilidad horaria para la conciliación familiar de forma igualitaria.
- Fomentar el teletrabajo cuando las funciones del puesto lo permitan.
- Sensibilizar a toda la plantilla sobre la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado.

3.5. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Desde el año 2023, TBI dispone de un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso y ha llevado a cabo las consiguientes sesiones formativas de toda la plantilla. La persona de referencia es Susanna Andrés Trauschke.

4. Seguimiento y evaluación

- Se creará una Comisión de Igualdad (integrada por 2-3 personas, con representación e ambos sexos).
- Revisión anual del Plan de Igualdad para evaluar cumplimiento y actualizar medidas si es necesario.

5. Comunicación

- El Plan de Igualdad será comunicado a toda la plantilla mediante correo electrónico, tablón de anuncios y reuniones informativas.
- Se incluirá el compromiso con la igualdad en el portal web corporativo, en las ofertas de empleo y en la documentación pública de la empresa.
- Se fomentará un entorno laboral respetuoso y sensibilizado con la igualdad de género.