

# PLAN DE IGUALDAD

Centro Especial de Empleo

## MULTISERVICIOS MARPU SL

Documento corporativo

Versión: 1.0 · Fecha: \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_ · Elaborado por: \_\_\_\_\_ · Aprobado por: \_\_\_\_\_

## 1. INTRODUCCIÓN Y COMPROMISO DE LA EMPRESA

El presente **Plan de Igualdad de Multiservicios MARPU SL**, Centro Especial de Empleo, constituye una herramienta estratégica destinada a garantizar la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando cualquier forma de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral y organizativo de la empresa.

Para Multiservicios MARPU SL, la igualdad no se concibe únicamente como una obligación legal, sino como un **principio transversal de gestión**, alineado con los valores de responsabilidad social, inclusión, respeto a la dignidad de las personas y mejora continua de las condiciones de trabajo, especialmente relevante en el contexto de un Centro Especial de Empleo.

Este compromiso se concreta en la implantación de políticas y medidas orientadas a:

- Garantizar la igualdad real en el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y la formación.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en condiciones de equidad.
- Prevenir y actuar frente a cualquier situación de discriminación, acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Proteger la intimidad, la dignidad y la confidencialidad de todas las personas trabajadoras.

El Plan de Igualdad se ha elaborado de conformidad con lo dispuesto en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, así como con los principios recogidos en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española, y se fundamenta en un proceso previo de diagnóstico de la situación que permite identificar posibles desequilibrios y establecer medidas correctoras adecuadas.

La aplicación del presente Plan afecta a la totalidad de la plantilla de Multiservicios MARPU SL y será objeto de seguimiento y evaluación periódica por la Comisión de Igualdad, con el

objetivo de asegurar su eficacia y adaptación a la realidad de la empresa, promoviendo una cultura organizativa basada en la igualdad, el respeto y la no discriminación.

## 2. MARCO NORMATIVO

El Plan de Igualdad se elabora conforme a la normativa vigente en materia de igualdad, entre la que se destacan:

- Constitución Española (artículos 1.1, 9.2 y 14).
  - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
  - Ley 39/1999, de conciliación de la vida laboral y familiar.
  - Normativa laboral de aplicación y resto de disposiciones vigentes en materia de igualdad y no discriminación.
- 

## 3. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El objeto del presente Plan es establecer un conjunto ordenado de medidas que permitan:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades.
- Eliminar discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo.
- Favorecer la conciliación personal, familiar y laboral.
- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El Plan será de aplicación a todas las personas trabajadoras de Multiservicios MARPU SL, con independencia de su modalidad contractual o grupo profesional.

---

## 4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Con carácter previo a la elaboración del Plan, se ha llevado a cabo un diagnóstico de situación que ha analizado, con datos desagregados por sexo, los siguientes aspectos:

- Composición de la plantilla y edad.
- Tipología de contratos.
- Clasificación profesional y puestos de trabajo.
- Acceso al empleo, promoción y formación.
- Medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Condiciones laborales y prevención de riesgos.
- Situaciones de posible discriminación o desigualdad.

Los resultados del diagnóstico sirven de base para la definición de objetivos y medidas.

---

## 5. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

Los objetivos generales del Plan de Igualdad son:

- Garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
- Fomentar la conciliación y la corresponsabilidad.
- Prevenir cualquier tipo de acoso o conducta discriminatoria.
- Consolidar una cultura organizativa basada en el respeto y la igualdad.

---

## 6. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD (FORMATO EJECUTIVO)

### 6.1 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral [PLAN-DE-IG...D-MARPU SL | Word]

Objetivo	Medida	Responsable	Indicador de seguimiento	Periodicidad
Facilitar la conciliación en igualdad de condiciones	Garantizar el disfrute de permisos, licencias, excedencias y reducciones de jornada conforme a la normativa vigente	Dirección / RR. HH.	Nº de solicitudes concedidas por sexo	Anual
Evitar pérdida de derechos por situaciones protegidas	Permitir el disfrute de vacaciones tras incapacidad temporal por embarazo, parto, lactancia o maternidad/paternidad	RR. HH.	Incidencias registradas	Anual
Mejorar la corresponsabilidad familiar	Acumulación del periodo vacacional a permisos de maternidad, paternidad o lactancia	RR. HH.	Nº de personas beneficiarias	Anual
Facilitar la conciliación en	Flexibilidad horaria para personas trabajadoras con	Dirección	Solicitudes atendidas	Anual

situaciones especiales	hijos/as con discapacidad			
Proteger situaciones familiares graves	Conceder permisos retribuidos y no retribuidos por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares	RR. HH.	Nº de permisos concedidos	Anual

## 6.2 Acceso al empleo, clasificación profesional y promoción [\[PLAN-DE-IG...D-MARPU SL | Word\]](#)

Objetivo	Medida	Responsable	Indicador de seguimiento	Periodicidad
Garantizar igualdad en el acceso al empleo	Utilizar criterios objetivos y neutros en los procesos de selección y contratación	Dirección / RR. HH.	Procesos revisados	Anual
Evitar sesgos de género	Redactar ofertas de empleo con lenguaje inclusivo y no discriminatorio	RR. HH.	Ofertas revisadas	Anual
Garantizar igualdad en la promoción	Asegurar igualdad de oportunidades en la promoción interna	Dirección	Promociones por sexo	Anual

## 6.3 Formación [\[PLAN-DE-IG...D-MARPU SL | Word\]](#)

Objetivo	Medida	Responsable	Indicador de seguimiento	Periodicidad
Garantizar acceso equitativo a la formación	Facilitar el acceso a acciones formativas en igualdad de condiciones	Dirección / RR. HH.	Participación formativa por sexo	Anual
Evitar penalización por conciliación	Priorizar el acceso a formación tras reincorporación de permisos de conciliación	RR. HH.	Nº de reincorporaciones formadas	Anual
Sensibilizar en igualdad	Realizar acciones formativas sobre igualdad y prevención del acoso	Dirección	Acciones realizadas	Anual

## 6.4 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo [PLAN-DE-IG...D-MARPU SL | Word]

Objetivo	Medida	Responsable	Indicador de seguimiento	Periodicidad
Garantizar un entorno seguro	Implantar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso	Dirección	Protocolo aprobado	Permanente
Proteger a las personas implicadas	Garantizar confidencialidad y ausencia de represalias durante los procedimientos	Dirección / Comisión de Igualdad	Incidencias registradas	Permanente
Disuadir conductas inapropiadas	Calificar el acoso como falta muy grave en el régimen disciplinario	Dirección	Sanciones aplicadas	Permanente

## 6.5 Atención a las víctimas de violencia de género [PLAN-DE-IG...D-MARPU SL | Word]

Objetivo	Medida	Responsable	Indicador de seguimiento	Periodicidad
Proteger a las trabajadoras víctimas	Posibilitar la reducción o reordenación de la jornada laboral	Dirección / RR. HH.	Solicitudes atendidas	Anual
Garantizar la asistencia integral	Justificar ausencias conforme a informes de servicios sociales o sanitarios	RR. HH.	Ausencias justificadas	Anual
Facilitar la continuidad laboral	Conceder excedencia específica sin antigüedad mínima y con retribución los dos primeros meses	Dirección	Excedencias concedidas	Anual

### Cierre ejecutivo

Estas tablas convierten el Plan de Igualdad en una **herramienta real de gestión**, con responsabilidades claras y criterios de seguimiento objetivos. **Aplicadlas activamente**,

revisad los indicadores y utilizad los resultados para mejorar la gestión de personas en Multiservicios MARPU SL.

---

---

---

---

## 7. COMISIÓN DE IGUALDAD

La aplicación, seguimiento y evaluación del Plan corresponderá a la Comisión de Igualdad, compuesta de forma paritaria, que será responsable de:

- Supervisar la implantación de las medidas.
  - Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos.
  - Proponer mejoras o modificaciones cuando resulte necesario.
- 

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan contará con indicadores que permitan evaluar periódicamente su eficacia y adecuación a la realidad de la empresa, garantizando su actualización y mejora continua.

---

## 9. VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor desde su aprobación y tendrá la vigencia que legalmente corresponda, sin perjuicio de su revisión anticipada cuando las circunstancias lo aconsejen.

---

### Cierre ejecutivo

Este Plan debe **aplicarse de forma real y efectiva**, integrándolo en la gestión diaria de Multiservicios MARPU SL y consolidándolo como una herramienta de dirección, cumplimiento y responsabilidad social.

# \*\*ANEXO I

PLAN DE IGUALDAD

CUADRO DE MEDIDAS, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN\*\*

El presente Anexo recoge, de forma estructurada y ejecutiva, las medidas del Plan de Igualdad de **Multiservicios MARPU SL**, estableciendo para cada una de ellas el objetivo perseguido, la medida concreta, las personas responsables de su aplicación y los indicadores de seguimiento que permitirán evaluar su grado de cumplimiento.

Este Anexo constituye una **herramienta operativa de gestión**, seguimiento y control del Plan de Igualdad, y será utilizado por la Dirección y por la Comisión de Igualdad en sus funciones de evaluación periódica.

## ANEXO I.1 – MEDIDAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo	Medida	Responsable	Indicador de seguimiento	Periodicidad
Facilitar la conciliación en igualdad de condiciones	Garantizar el disfrute de permisos, licencias, excedencias y reducciones de jornada conforme a la normativa vigente	Dirección / RR. HH.	Nº de solicitudes concedidas desagregadas por sexo	Anual
Evitar la pérdida de derechos laborales	Permitir el disfrute del periodo vacacional tras bajas por incapacidad temporal vinculadas a embarazo, parto, lactancia o maternidad/paternidad	RR. HH.	Incidencias detectadas	Anual
Fomentar la corresponsabilidad	Permitir la acumulación de vacaciones a los permisos de maternidad, paternidad o lactancia	RR. HH.	Nº de personas beneficiarias	Anual
Facilitar la conciliación en	Ofrecer flexibilidad horaria a personas	Dirección	Solicitudes atendidas	Anual

situaciones especiales	trabajadoras con hijos o hijas con discapacidad			
Proteger situaciones familiares graves	Conceder permisos retribuidos y no retribuidos por hospitalización, enfermedad grave o fallecimiento de familiares	RR. HH.	Nº de permisos concedidos	Anual

## ANEXO I.2 – MEDIDAS EN MATERIA DE ACCESO AL EMPLEO, CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Objetivo	Medida	Responsable	Indicador de seguimiento	Periodicidad
Garantizar igualdad en el acceso al empleo	Aplicar criterios objetivos y no discriminatorios en los procesos de selección y contratación	Dirección / RR. HH.	Procesos revisados	Anual
Evitar sesgos de género	Utilizar lenguaje neutro e inclusivo en las ofertas de empleo	RR. HH.	Ofertas revisadas	Anual
Garantizar igualdad en la promoción	Asegurar igualdad de oportunidades en los procesos de promoción interna	Dirección	Promociones realizadas por sexo	Anual

## ANEXO I.3 – MEDIDAS EN MATERIA DE FORMACIÓN

Objetivo	Medida	Responsable	Indicador de seguimiento	Periodicidad
Garantizar acceso equitativo a la formación	Facilitar el acceso a las acciones formativas en igualdad de condiciones	Dirección / RR. HH.	Participación formativa por sexo	Anual

Evitar penalización por conciliación	Priorizar el acceso a la formación tras reincorporaciones por permisos de conciliación	RR. HH.	Nº de reincorporaciones formadas	Anual
Sensibilizar en igualdad	Realizar acciones de formación en igualdad y prevención del acoso	Dirección	Acciones formativas realizadas	Anual

## ANEXO I.4 – MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo	Medida	Responsable	Indicador de seguimiento	Periodicidad
Garantizar un entorno laboral seguro	Implantar y difundir un protocolo de prevención y actuación frente al acoso	Dirección	Protocolo aprobado e implantado	Permanente
Proteger a las personas implicadas	Garantizar la confidencialidad y la ausencia de represalias en los procedimientos	Dirección / Comisión de Igualdad	Incidencias registradas	Permanente
Disuadir conductas inapropiadas	Considerar el acoso sexual y por razón de sexo como falta muy grave	Dirección	Medidas disciplinarias adoptadas	Permanente

## ANEXO I.5 – MEDIDAS DE ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo	Medida	Responsable	Indicador de seguimiento	Periodicidad
Proteger a las trabajadoras víctimas	Posibilitar la reducción o reordenación de la jornada laboral	Dirección / RR. HH.	Solicitudes atendidas	Anual
Garantizar la asistencia integral	Justificar ausencias conforme a informes de servicios sociales o sanitarios	RR. HH.	Ausencias justificadas	Anual

Facilitar la continuidad laboral	Conceder excedencia específica sin antigüedad mínima y con retribución inicial	Dirección	Excedencias concedidas	Anual
----------------------------------	--	-----------	------------------------	-------

---

## Carácter vinculante del Anexo

El presente Anexo forma parte integrante del Plan de Igualdad de **Multiservicios MARPU SL** y será objeto de revisión periódica por la Comisión de Igualdad, sirviendo como base para la evaluación del grado de cumplimiento y la adopción de medidas de mejora continua.