

# II PLAN DE IGUALDAD DE RAEP S.L.



Proyecto financiado por:



# ÍNDICE

1. Introducción.....	3
1.1. Marco normativo.....	3
1.2. Características generales de la organización.....	4
1.3. Partes que conciernen el Plan de Igualdad.....	4
1.4. Determinación del alcance. Ámbito territorial, personal y temporal.....	5
2. Resumen del diagnóstico de situación.....	6
3. Resultados de la auditoría retributiva.....	9
4. II Plan de Igualdad de RAEP	
4.1. Principales líneas de actuación .....	11
4.2. Desarrollo de las medidas.....	12
4.3. Estrategia de seguimiento, evaluación y modificación.....	17
4.4. Comunicación.....	19

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. MARCO NORMATIVO.

Los planes de igualdad son, en la actualidad y desde la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIMH) y en todo el ámbito territorial estatal, una de las principales herramientas para la consecución de la igualdad real en el ámbito laboral y, especialmente, en el ámbito organizacional, tanto público como privado.

El desarrollo de las políticas de igualdad en las empresas tiene su máximo exponente en los planes de igualdad como instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (Instituto de las Mujeres 2021).

Con esta finalidad, la propia LOIMH regula los planes de igualdad en las empresas en el Capítulo III (arts. 45 a 49) del Título IV (El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades), y establece el marco conceptual y metodológico para su implantación en la empresa, es decir, las obligaciones de las empresas en materia de igualdad y los requisitos para su cumplimiento.

Esta regulación inicial de los planes de igualdad en la LOIMH fue modificada por el 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, en aspectos relevantes en relación con los planes de igualdad.

Su desarrollo reglamentario, previsto en el artículo 46.6 de la LOIMH, se materializa en el 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. Este reglamento se complementa con el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

## 1.2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ORGANIZACIÓN

ACTIVIDAD	
Sector	Servicios
CNAE principal	8812
Actividad	Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas con discapacidad
Mercado	Provincial
DIMENSIÓN	
Personas trabajadoras	103 (58 hombres y 45 mujeres)
Facturación anual	De 1 a 10 millones de €
ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAL	
Nivel estratégico	1 hombre.
Nivel táctico	3 mujer y 2 hombre.
Nivel operativo	42 mujeres y 55 hombres.
Sindicatos representados	ELA y LAB
Representación sindical	2 mujeres.

## 1.3. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD.

El procedimiento de negociación de los planes de igualdad viene desarrollado en los artículos 4, 5 y 6 del RD 901/2020, donde se especifican los plazos para la constitución de la Comisión Negociadora (en función de dónde le deviene la obligatoriedad a la empresa), el procedimiento de negociación y las competencias de la comisión negociadora.

El II Plan de RAEP S.L. lo suscriben los/las miembros de la Comisión Negociadora constituida el 11 de mayo de 2023 (Anexo I):

- En representación de la empresa:  
Endika Minguela. Gerente.
- En representación de las personas trabajadoras:

Izaskun Lopez Arza. Representante sindical.

Maitane García Larrinbe. Representante sindical.

#### **1.4. DETERMINACIÓN DEL ALCANCE., PERSONAL Y TEMPORAL.**

##### **a) Ámbito territorial.**

El ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad son todos los centros de trabajo donde las personas trabajadoras de RAEP prestan sus servicios. Siendo la sede central la situada en Portal de Gamarra nº 36 pabellon 20. Vitoria -Gasteiz (Álava).

##### **b) Ámbito de aplicación personal.**

De acuerdo al art. 10 RD 901/2020, resulta de aplicación este plan a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto de determinados centros de trabajo y de lo previsto en el artículo 2.6 sobre planes de igualdad en el caso de grupo de empresas. Asimismo, de acuerdo con el párrafo cuarto del artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

##### **c) Ámbito de aplicación temporal.**

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor el mismo día de su aprobación y firma por parte de quienes integran la Comisión Negociadora, y tendrá una vigencia de cuatro años.

En el supuesto de que concurran alguna de las siguientes circunstancias, se revisará antes de que finalice el plazo acordado:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el apartado 4.4. de este documento.

- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

## **2. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN**

Este resumen presenta las conclusiones del diagnóstico de igualdad realizado en RAEP con datos cerrados a 2024. Se han analizado la composición de la plantilla por sexo, edad, antigüedad, tipo de contrato y jornada, la situación retributiva, la representación sindical, la salud laboral y la prestación del servicio en relación con la igualdad de trato y oportunidades.

Las conclusiones señalan la existencia de segregación horizontal y ciertas desigualdades estructurales derivadas de factores de contexto (derivaciones desde programas externos), si bien no se aprecian indicios de discriminación retributiva generalizada por razón de sexo cuando se aplican las normalizaciones y anualizaciones exigidas por la normativa. No obstante, se identifican brechas significativas en complementos concretos y áreas claras de mejora para avanzar hacia una mayor presencia, permanencia y progresión de las mujeres en la entidad.

- Composición y evolución de la plantilla

Plantilla total 2024: 103 personas; 58 hombres (56%) y 45 mujeres (44%).

Crecimiento 2020–2024: +14,4 % (de 90 a 103 personas).

Tendencia de presencia femenina: ligera disminución en proporción, pasando del 46 % en 2020 al 44 % en 2024.

- Discapacidad y niveles de presencia

Alta prevalencia de discapacidad entre la plantilla: aproximadamente el 93 % de las mujeres y 94,8 % de los hombres.

La mayor parte del personal con discapacidad se concentra en el nivel operativo.

- Segregación horizontal y vertical

Horizontal: Evidente concentración de hombres en el área de manipulado y de mujeres en multiservicios/limpieza, reflejando estereotipos socioculturales.

Existen puestos feminizados (por ejemplo, encargadas de sección en áreas sociosanitarias) y puestos masculinados (manipulado).

Vertical: Predominio del nivel operativo para ambos sexos. Incremento de la presencia de mujeres en el nivel táctico en los últimos cuatro años, aunque la jerarquía superior mantiene una representación masculina.

- Edad, antigüedad y relevo generacional

La presencia relativa de mujeres es mayor en el tramo >50 años; en los tramos más jóvenes la tasa relativa favorece a los hombres.

Mayor proporción de hombres en plantillas de larga antigüedad (>6 años).

Necesidad de políticas de contratación y relevo generacional con perspectiva de género.

- Contratos, jornada y conciliación

Las mujeres presentan mayor presencia relativa en jornadas a tiempo parcial (tasa relativa 1,34).

En términos proporcionales, las mujeres muestran una mayor contratación indefinida frente a los hombres (tasa relativa contratos temporales 0,94), aunque la evolución de contratación indefinida no ha crecido de forma proporcional al aumento de la plantilla.

Existen medidas internas de conciliación (teletrabajo, flexibilidad) aplicadas en algunos puestos, pero no están formalizadas en un documento corporativo. En 2024 no se registraron solicitudes de medidas que implicaran ausencias.

Resulta recomendable elaborar un documento formal que recoja las medidas de conciliación disponibles en RAEP.

- Representación sindical.

La representación sindical en RAEP está ocupada actualmente por dos personas, ambas mujeres (100 %), lo cual evidencia una participación femenina en los órganos de representación.

- Salud laboral y prevención de acoso

RAEP dispone de protocolos para la prevención y gestión del acoso sexual y por razón de sexo (protocolo desde 2021 y actualización en 2025).

Se registró una denuncia formal en 2022 y existen indicios de conductas que podrían derivar en acoso, por lo que resulta necesario reforzar medidas de prevención y detección.

- Selección, acceso, formación y promoción

Los procesos de selección y las pruebas de acceso (incluido el Programa PILA para personas derivadas desde servicios de salud mental) están documentados y procedimentados para garantizar criterios neutrales y objetivos.

Sin embargo, la menor derivación de candidatas femeninas desde los centros de salud mental condiciona la entrada de mujeres en la entidad.

La promoción interna existe, pero la antigüedad y barreras específicas para mujeres con enfermedad mental dificultan la progresión en algunos casos.

### 3. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

De acuerdo con el artículo 7.1 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, la auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Asimismo, debe permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivos.

Para el análisis, resulta necesario definir cada uno de los conceptos retributivos:

- Salario base: Remuneración fija y principal que recibe las personas trabajadoras por el desempeño de su labor, sin incluir complementos, bonos, incentivos u otros pagos adicionales. Es el sueldo mínimo garantizado por el puesto de trabajo y está pactado en el convenio propio.
- Complemento antigüedad: Las personas trabajadoras, en función al trabajo desarrollado tendrán derecho a un plus de promoción económica equivalente a trienios de la cantidad reflejada para cada categoría en la tabla salarial de 2024 que se revisará y actualizará anualmente al % de subida del S.M.I.
- Vacaciones: Retribución que le empresa pagar al trabajador/a por los días de vacaciones generados y no disfrutados al momento de finalizar la relación laboral.
- Paga extra de navidad y verano: Se establecen 2 pagas extraordinarias, una de verano, y otra de Navidad, ambas de 30 días de salario correspondiente a cada categoría profesional más la antigüedad. Para los casos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y contingencias profesionales, los días en que las personas trabajadoras hayan permanecido en dicha situación de incapacidad no les influirán a la hora de recibir las pagas extras de verano y Navidad, percibiendo su nómina de la paga extraordinaria íntegra.

- Beneficios o paga de primavera: se devengará en el mes de diciembre de cada año y se abonará en el mes de mayo del año siguiente en proporción al tiempo de permanencia activa del trabajador.
- Plus apoyo encargado/a: Retribución complementaria de carácter salarial que se entrega al trabajador o trabajadora por realizar funciones adicionales o asumir responsabilidades superiores a las que corresponden a su puesto habitual, durante un período determinado.
- Complemento AD personal: Complemento salarial vinculado a la persona trabajadora y no al puesto, que se otorga por circunstancias individuales. En el caso de RAEP lo perciben dos personas únicamente con una larga trayectoria profesional en la empresa.
- Plus responsabilidad: Complemento salarial que retribuye las funciones de dirección, toma de decisiones y coordinación propias del cargo, que implican un nivel de compromiso, exigencia y riesgo superior al de otros puestos.
- Plus movilidad: Complemento salarial que compensa los cambios organizativos que afectan a la persona empleada, aunque no supongan una modificación en su nivel profesional ni en su clasificación oficial.

### **3. 1. ANÁLISIS DE LAS DIFERENCIAS RETRIBUTIVAS SEGÚN LAS ESCALAS OBTENIDAS EN LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL CONVENIO.**

Atendiendo a las escalas laborales obtenidas a través del sistema de valoración de puestos de trabajo y las categorías profesionales establecidas en el convenio de aplicación, las brechas salariales detectadas en el total de retribuciones no son significativas, no superando en ningún caso el 5% de brecha.

En el caso del salario base ocurre lo mismo, las brechas son muy bajas. No obstante, en los complementos salariales se detectan brechas por encima del 25%.

Todas las brechas son justificables y en ninguno de los casos se ha detectado discriminación atendiendo al sexo, no obstante, si diagnostican una tendencia a la masculinización de ciertos puestos de trabajo.

Es una línea en la que se está trabajando en RAEP y existe el compromiso de seguir trabajando para alcanzar la equiparación de mujeres y hombres en presencia, permanencia y retribución.

## **4. II PLAN DE IGUALDAD DE RAEP**

### **4.1. PRINCIPALES EJES DE ACTUACIÓN.**

El presente II Plan de Igualdad de RAEP estructura su estrategia en cinco ejes de actuación que permiten abordar de manera integral los desafíos y oportunidades relacionados con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro de la organización.

Eje I. Gestión estratégica y cultura organizativa.

Eje II. Proceso de selección, contratación y promoción profesional

Eje III. Corresponsabilidad para la conciliación

Eje IV. Seguridad y salud laboral

Eje V. Política retributiva

Estos ejes constituyen el marco que orienta las líneas de trabajo, las medidas específicas y los indicadores de seguimiento, asegurando que la igualdad se incorpore en todos los ámbitos de gestión.

Cada eje responde a áreas clave identificadas en el diagnóstico previo, así como a las obligaciones legales vigentes y a las prioridades establecidas por la organización. De esta manera, se garantiza un enfoque transversal que combina prevención, sensibilización, desarrollo profesional, conciliación y garantía de derechos.

## 4.2. DESARROLLO DE LAS MEDIDAS

### EJE 1. GESTIÓN ESTRATÉGICA Y CULTURA ORGANIZATIVA.

OBJETIVO GENERAL	
Consolidar la gestión para la igualdad.	
1. OBJETIVO ESPECÍFICO	
Establecer los recursos (materiales y personales) necesarios para el desarrollo de las líneas de trabajo, objetivos y acciones previstas en este II Plan de Igualdad.	
ACCIONES	
1.1. Dar a conocer el compromiso con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a todas las partes interesadas	
Responsable ejecución	Comisión negociadora
Recursos	Tiempo
Plazo	Una vez registrado el plan en el REGCON.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha dado a conocer el compromiso entre la plantilla de RAEP: SI/NO</li> <li>- Se ha dado a conocer el compromiso entre la clientela de RAEP: SI/NO</li> </ul>
1.2. Mantener la Comisión Negociadora creada en el proceso de implantación, seguimiento y evaluación y garantizar las condiciones para el correcto desarrollo de su actividad (horas de reunión y formaciones).	
Responsable ejecución	Junta y Gerencia.
Recursos	Tiempo
Plazo	Toda la vigencia del II Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha mantenido la comisión negociadora SI/NO</li> <li>- Se ha dotado a la comisión negociadora con los recursos y horas necesarias para su mantenimiento SI/NO</li> </ul>
1.3. Registrar el II. Plan de Igualdad siguiendo las directrices del Rea Decreto 901/2020 que regula los Planes de Igualdad en las empresas.	
Responsable ejecución	Gerencia
Recursos	Tiempo de registro

Plazo	Antes del transcurso de 15 días tras la finalización de la negociación del Plan con la comisión negociadora.
Indicadores de seguimiento.	Se ha registrado el II Plan de Igualdad en un tiempo inferior a 15 días desde la negociación del mismo con la Comisión negociadora. SI/NO
1.4. Solicitar el Reconocimiento de “Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres” ante Emakunde.	
Responsable ejecución	Gerencia y responsable de igualdad en RAEP
Recursos	Tiempo
Plazo	Septiembre 2026
Indicadores de seguimiento	Solicitud del Reconocimiento de “Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres” SI/NO.

## EJE 2. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.

OBJETIVO GENERAL	
Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos feminizados o masculinizados.	
2. OBJETIVO ESPECÍFICO	
Establecer un plan de captación y formación de mujeres para áreas operativas, especialmente manipulado: campañas de sensibilización, itinerarios formativos y adaptación de puestos.	
ACCIONES	
2.1. Desarrollar un programa específico para fomentar la empleabilidad de mujeres con discapacidad junto con PILA de ASAFES, cogiendo como modelo el desarrollado en el ejercicio 2024.	
Responsable ejecución	Responsable de sección preparación laboral y persona responsable de PILA.
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personas involucradas en los programas.</li> <li>- Dotación económica adicional.</li> </ul>
Fecha de ejecución	Año 2027

Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha encontrado una línea de ayudas para implementar el programa: SI/NO</li> <li>- Se ha conseguido la financiación económica:</li> <li>- Nº Personas que han participado:</li> <li>- Nº de personas que han finalizado en con el programa:</li> <li>- Nº de nuevas incorporaciones:</li> <li>- Nº mujeres nuevas incorporaciones por puesto y área:</li> <li>- Nº hombres nuevas incorporaciones por puesto y área:</li> </ul>
2.2. Favorecer la contratación de hombres en los puestos feminizados cuando surjan nuevas vacantes; responsables de sección y encargadas/os de grupo. Para ello:	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se adaptarán las ofertas para evitar sesgos de género (lenguaje neutro, énfasis en competencias clave).</li> <li>- Se podrá añadir un mensaje explícito: "Se anima a presentar su candidatura a personas de todos los géneros".</li> <li>- Se publicarán las ofertas en canales donde la presencia masculina sea mayor</li> </ul>
Responsable ejecución	Gerencia
Recursos	Tiempo
Plazo	Puesta en marcha en 2026
Indicadores de seguimiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se han adaptado las ofertas para evitar sesgos de género (lenguaje neutro, énfasis en competencias clave). SI/NO</li> <li>- Se ha añadido un mensaje explícito: "Se anima a presentar su candidatura a personas de todos los géneros". SI/NO</li> <li>- Se publican las ofertas en canales donde la presencia masculina sea mayor. SI/NO</li> </ul>

### EJE 3. CORRESPONSABILIDAD PARA LA CONCILIACIÓN.

OBJETIVO GENERAL
Priorizar el pleno desarrollo profesional de todas las personas trabajadoras de RAEP a través de medidas de conciliación y de fomento de la corresponsabilidad.
3. OBJETIVO ESPECÍFICO
Promover un modelo de cultura empresarial y de gestión basado en la corresponsabilidad, a través de la sensibilización y valoración de la importancia que tiene el ámbito del cuidado.

ACCIONES	
3.1. Sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad y cuidado para garantizar el derecho a la conciliación y reparto de los cuidados de forma paritaria.	
Responsable ejecución	Gerencia y la Junta
Recursos	Tiempo.
Plazo	Año 2028
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se han ofrecido jornadas de la importancia de la conciliación. SI/NO</li> <li>- Nº de personas que han asistido desagregado por sexos.</li> </ul>

#### EJE 4. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

OBJETIVO GENERAL	
Garantizar la seguridad y la salud de todas las personas que prestan sus servicios en RAEP.	
4. OBJETIVO ESPECÍFICO	
Implantar políticas de prevención de riesgos laborales con enfoque de género, más allá de la maternidad, paternidad y lactancia.	
ACCIONES	
4.1. Solicitar al servicio de prevención de riesgos laborales contratado la realización de las evaluaciones riesgos laborales de cada puesto de trabajo teniendo en cuenta la variable sexo.	
Responsable ejecución	Gerencia
Recursos	Económicos
Plazo	2027
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Solicitado al SPA la realización de las evaluaciones riesgos laborales de cada puesto de trabajo teniendo en cuenta la variable sexo. SI/NO.</li> <li>- El SPA realiza las evaluaciones riesgos laborales de cada puesto de trabajo teniendo en cuenta la variable sexo. SI/NO</li> </ul>
5. OBJETIVO ESPECÍFICO	

<p>Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en RAEP, además de cualquier discriminación por identidad de género u orientación sexual, adoptar medidas para su prevención y garantizar una respuesta firme de la entidad.</p>	
ACCIONES	
<p>5.1. Revisar anualmente el protocolo asegurando su plena vigencia y aplicar las adaptaciones necesarias.</p>	
Responsable ejecución	Comisión negociadora y Asesoría confidencial.
Recursos	Tiempo
Plazo	Anual. Todos los años de vigencia del plan.
Indicadores de seguimiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisado anualmente el protocolo SI/NO</li> </ul>
<p>5.2. Entrega y explicación del protocolo a las nuevas incorporaciones, ya sean contratadas para trabajar en las instalaciones de RAEP o en las de empresas cliente. Y a todas las personas trabajadoras cuando se realice alguna modificación.</p>	
Responsable ejecución	Asesoría confidencial.
Recursos	Tiempo
Plazo	Todo el periodo de vigencia del plan.
Indicadores de seguimiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrega y explicación del protocolo entre las nuevas incorporaciones SI/NO.</li> <li>- Difundido el protocolo entre las partes interesadas en caso de modificación del mismo SI/NO</li> </ul>
<p>5.3. Impulsar iniciativas orientadas a promover y garantizar el establecimiento de relaciones interpersonales basadas en el respeto, la igualdad de trato y la dignidad, como elemento clave para la prevención de conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otras conductas contrarias a la libertad sexual.</p>	
Responsable ejecución	Gerencia y responsable de igualdad de la organización
Recursos	Créditos para formación de FUNDAE para la contratación de una persona experta en la materia.
Plazo	Bianual, 2027 y 2029
Indicadores de seguimiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se han impulsado iniciativas orientadas a promover y garantizar el establecimiento de relaciones interpersonales basadas en el respeto, la igualdad de trato y la dignidad, como elemento clave para la prevención de conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón</li> </ul>

	de sexo u otras conductas contrarias a la libertad sexual. SI/NO
--	---

## EJE 5. POLÍTICA RETRIBUTIVA.

OBJETIVO GENRAL	
Garantizar una política salarial igualitaria y su transparencia.	
6. OBJETIVO ESPECÍFICO	
Establecer recursos para el seguimiento de las obligaciones de igualdad en el trabajo entre mujeres y hombres recogidas en el Real Decreto 902/2020. Registro salarial y auditoría retributiva.	
ACCIONES	
6.1. Bienalmente realizar una auditoría retributiva	
Responsable ejecución	Comisión negociadora
Recursos	Tiempo
Plazo	Años 2027 y 2029
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se ha elaborado en el año 2027 una auditoría retributiva. SI/NO</li> <li>- Se ha elaborado en el año 2029 una auditoría retributiva. SI/NO</li> </ul>

## 4.3. ESTRATEGIA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MODIFICACIÓN.

El órgano encargado del seguimiento y evaluación de las medidas implantadas en el Plan de Igualdad es la Comisión negociadora. Se trata de una estructura de carácter permanente, pero con posibilidad de cambio de las personas que la componen, debiendo dejarlo debidamente registrado en un acta.

El seguimiento de la implementación del Plan de Igualdad se realizará anualmente, a través de la tabla de seguimiento de indicadores creada al efecto. Con la evaluación se buscan los siguientes objetivos:

1. Conocimiento del nivel de cumplimiento de los objetivos del II Plan de Igualdad.
2. Análisis del desarrollo del II Plan de Igualdad.
3. Reflexión en torno a la continuidad de acciones concretas (debido a que ciertas acciones necesitan más tiempo para la consecución del objetivo al que acompañan).
4. Identificación de nuevas necesidades para la consecución de la igualdad en la organización.

Como resultado del seguimiento, se redactará un informe de seguimiento que quedará a disposición de todas las personas que lo soliciten.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, el plan de igualdad deberá revisarse, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa - indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En el caso de que surjan discrepancias en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan entre las partes integrantes de la Comisión de Igualdad, se procederá a la votación entre las personas que integran la Comisión de Igualdad y las demás personas que conforman el grupo de trabajo, actuando como secretaria la responsable de Igualdad y resolviéndose por mayoría simple.

Una vez obtenido el reconocimiento de Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se informará bienalmente a EMAKUNDE sobre el grado de implantación del Plan.

Finalizado el periodo de vigencia del Plan, se realizará una evaluación y valoración del mismo, especificando su grado de ejecución o aclarando el estado de su ejecución, en base al seguimiento anual realizado y haciendo hincapié en los indicadores de resultado y en el impacto del mismo en cuanto a reducción de las brechas de género detectadas en el diagnóstico.

Se valorará si los objetivos establecidos se han cumplido o no, identificando las situaciones que no se han resuelto y estableciendo recomendaciones para el desarrollo de nuevas acciones o líneas de trabajo, valorando la posibilidad de elaborar un nuevo diagnóstico en el caso de que se hubieran producido alteraciones estructurales o de otra índole en la organización que así lo indicaran; incidiendo en los logros realizados, los aún no alcanzados y en las facilidades, dificultades, obstáculos, necesidades, etc., para tenerlos en cuenta de cara al futuro o al siguiente plan.

#### **4.4. COMUNICACIÓN**

La comunicación del II Plan de Igualdad de RAEP se gestionará desde la Comisión Negociadora.

Las actuaciones de comunicación con relación al Plan de Igualdad son las siguientes:

- Comunicación del inicio del proceso de diagnóstico de situación e implantación del plan de igualdad.

Al inicio del proceso de diagnóstico e implantación del Plan se informará a toda la plantilla del comienzo del proceso y de la constitución de la comisión negociadora.

- Comunicación del Plan para la Igualdad a toda la plantilla.

El documento completo del plan estará accesible en formato electrónico para toda la plantilla. Además, quien desee tenerlo en papel, podrá solicitarlo a la responsable de igualdad de la organización, quien le facilitará una copia.

- Comunicación anual del grado de avance en la implantación del Plan para la Igualdad y de las nuevas medidas a abordar en el año siguiente.

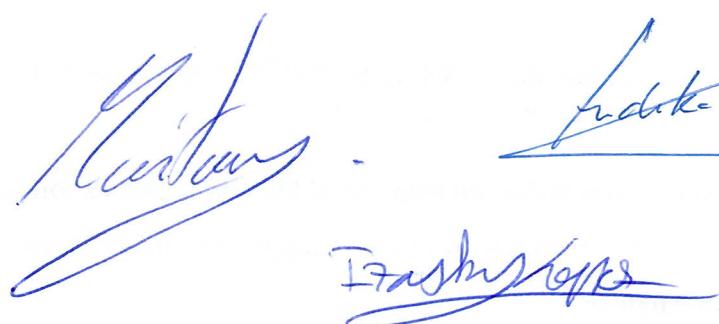
Se trasladará información a la plantilla sobre las principales acciones desarrolladas cada año además de informarles de cómo pueden acceder a los informes de seguimiento anual.

- Comunicación de la evaluación final del II. Plan para la Igualdad.

Finalizada la vigencia del I. Plan para la Igualdad, se comunicarán a la plantilla los resultados obtenidos incidiendo especialmente en la eficacia e impacto de las medidas desarrolladas.

#### FIRMA DEL DOCUMENTO POR PARTE DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

En Vitoria a 17 de Diciembre de 2025



## ACTA DE FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD

LUGAR	RAEP
FECHA	17 / Diciembre 2025
HORARIO	
TEMÁTICA	Aprobación y firma por parte de la comisión negociadora del II Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

### ASISTENTES

NOMBRE	CARGO
ENDIKO HINGUERA	GERENTE
IZASKUN LOPEZ	Represt. Sindical .
Maitane Garcia	Represt. Sindical .

### ACTUACIONES

- Presentación del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de RAEP.
- Aprobación del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en RAEP por todas y todos los miembros de la Comisión Negociadora.
- La firma del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en RAEP por parte de todas y todos los miembros de la Comisión Negociadora.

Como muestra de conformidad con el Plan de Igualdad se procede a la firma de la presente acta por parte de todas las personas integrantes de la Comisión Negociadora:



DELEGACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA EN LA FIRMANTE DE LA SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN DEL I. PLAN DE IGUALDAD DE RAEP S.L..

En VITORIA, a 17 de DICIEMBRE de 2025

Reunidas:

Por parte de la representación de la empresa:

- ENDIKA NIÑUELA ESCRIBANO

Y por parte de la representación de las personas trabajadoras:

- JUAN LOPEZ NEZA  
- MARIA GARCIA LARRINBE

Orden del día:

Delegación de la Comisión Negociadora en la firmante de la solicitud de inscripción.

Como miembros de la comisión negociadora constituida de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y 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, las partes autorizan (habilitan) a Endika Niñuela, con cargo de Gerente, para realizar cuantos trámites sean oportunos para el registro del acuerdo del I. Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de RAEP aprobado el 17 de Diciembre de 2025.

Sin más asuntos que tratar, se firma por los/las presentes en prueba de conformidad:

