



PLAN DE IGUALDAD

Ale-Hop Grimalt S.L. y Vinculadas

**DIAGNÓSTICO ACTUALIZADO EN 31 DE DICIEMBRE 2025 Y
REVISADO EN ENERO 2026**



ÍNDICE

1. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD.....	3
2. PRINCIPIOS GENERALES.....	3
3. DEFINICIONES.....	4
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	7
5. VIGENCIA.....	7
6. ACCIONES ESPECÍFICAS y SEGUIMIENTO.....	8
6.1.- Diagnóstico.....	8
6.2.- Selección y contratación.....	10
6.3.- Promoción interna y formación.....	10
6.4.- Retribución.....	11
6.5.- Acoso.....	12
6.6.- Conciliación.....	12
6.7.- Comunicación y sensibilización.....	13



1. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en ALE-HOP GRIMALT, mediante la promoción de la igualdad entre ambos sexos. Se garantiza la equidad y transparencia en los procesos de selección, en la contratación, en la formación y promoción profesionales, así como en la retribución.

El Plan de Igualdad está integrado en los valores y cultura de ALE-HOP GRIMALT, es un instrumento esencial en la gestión de las personas empleadas en ALE-HOP GRIMALT, contribuyendo a mantener un buen clima laboral.

2. PRINCIPIOS GENERALES.

ALE-HOP GRIMALT, S.L., manifiesta su absoluto rechazo frente a comportamientos indeseados que puedan provocar, instiguen o puedan promover discriminación o acoso.

De conformidad con el CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA DE ALE-HOP GRIMALT:

- Ninguna persona empleada en ALE-HOP GRIMALT puede ser objeto de discriminación alguna, por cualquier circunstancia personal o social.
- Toda persona empleada en ALE-HOP GRIMALT está obligada a actuar en sus relaciones laborales con respeto, dignidad y justicia.
- ALE-HOP GRIMALT prohíbe expresamente cualquier tipo de acoso moral, acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, físico, psicológico o verbal, así como cualquier conducta que pueda generar un entorno de trabajo hostil, ofensivo, intimidatorio o discriminatorio.
- Cualquier persona empleada en ALE-HOP GRIMALT puede denunciar, de forma confidencial, los incumplimientos del Código de Conducta y Ética, a través de área de RR. HH.



ALE-HOP GRIMALT quiere; prevenir y eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura; integrar la visión de género en todas las políticas y procedimientos; implementar acciones que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral corresponsable entre hombres y mujeres y, con todo ello, garantizar un entorno de trabajo de calidad.

3. DEFINICIONES

El Plan de Igualdad de ALE-HOP GRIMALT tiene como fundamento jurídico las estipulaciones preceptuadas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, las definiciones contempladas en dicha norma son principalmente:

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas:

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo:

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta



propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor:

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo, la obligación de la empresa de pagar la misma retribución por la prestación de un trabajo de igual valor, cualquiera que sea la naturaleza de la retribución, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de la retribución.

Discriminación directa e indirecta:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Para la Ley Orgánica de Igualdad, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio,



degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad:

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias:

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, salvo en los supuestos de acusaciones o denuncias falsas o realizadas de mala fe.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.



Acciones positivas:

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El Plan de Igualdad, es de aplicación a ALE-HOP GRIMALT, S.L. y sus sociedades vinculadas (referidas todas ellas en su conjunto como ALE-HOP GRIMALT)

Todas las personas que trabajen en ALE-HOP GRIMALT, tienen tanto el derecho a hacer valer, como el deber de cumplir el Plan de Igualdad de ALE-HOP GRIMALT, con independencia de las funciones que desempeñen o del puesto que ocupen dentro de la organización.

5. VIGENCIA.

El Plan de Igualdad, como conjunto de medidas tendentes a conseguir los objetivos, mantendrá su vigencia hasta el cumplimiento de estos. Será variable y dinámico, sus acciones atenderán a principios de razonabilidad y proporcionalidad, para ajustarse a la situación concreta de ALE-HOP GRIMALT en cada momento.



6. ACCIONES ESPECÍFICAS:

6.1. DIAGNÓSTICO:

Plantilla a 31 diciembre 2025 = 2.635 análisis desagregado por sexo:

<u>CONTRATO FIJO ó TEMPORAL</u>	<u>HOMBRES</u>	<u>MUJERES</u>	<u>Totales</u>
Contrato Fijo	509	1.968	2.477
Contrato Temporal	26	132	158
Total plantilla 31-12-25	535	2.100	2.635

En la plantilla de ALE-HOP GRIMALT hay muchas más mujeres que hombres.

Del total de la plantilla en fecha 31 de diciembre de 2025, el 94 % es fija.

Del total de mujeres de alta en fecha 31 de diciembre de 2025 el 94 % son fijas. Del total

Del total de hombres de alta en fecha 31 de diciembre de 2025 el 95 % son fijos.

Análisis despidos 2025 desagregados por sexo:

Plantilla Media 2025	Despidos Hombres	Despidos Mujeres	Total Despidos 2025
2.402	40	150	190



Análisis plantilla a 31 diciembre 2025 por Clasificación Profesional:

31-12-2025	HOMBRES	MUJERES	Totales
ADMINISTRADOR	1		1
RESPONSABLES/SUPERVISORES	23	41	64
ENCARGADAS/OS	22	180	202
OFICINA TÉCNICA	9	3	12
ADMINISTRATIVAS/OS	52	99	151
DEPENDIENTES	110	926	1.036
AYTE. DEPENDIENTE	154	807	961
MANTENIMIENTO	17	0	17
ALMACÉN	136	25	161
LIMPIEZA	11	19	30

Presencia equilibrada: en Limpieza.

Más Mujeres como: Supervisoras, Encargadas, Administrativas, Dependientas, Ayte. Dependientas.

Más Hombres en: Oficina Técnica, Mantenimiento y Almacén.



6.2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN:

- Continuar utilizando lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.
- Fomentar una representación equilibrada de mujeres y hombres.
- Ofertar los puestos de trabajo considerados estereotipados para fomentar el intercambio de tareas entre uno y otro género.
- En los procesos de selección externa, puestos de responsabilidad, en igualdad de condiciones: deberá acceder la persona del sexo menos representada en esos puestos.
- Fomentar la contratación de hombres y de mujeres en los puestos en los que se encuentran subrepresentad@s.
- En los centros de nueva apertura diversificar la plantilla seleccionando, en igualdad de condiciones, plantilla de ambos sexos en proporción equilibrada para los diferentes puestos.

SEGUIMIENTO MENSUAL en el cuadro de mando, número de mujeres y hombres seleccionad@s por puesto o grupo profesional.

6.3. PROMOCIÓN INTERNA Y FORMACIÓN:

- Seguir formando en igualdad de oportunidades garantizando la no discriminación, la transparencia y la objetividad.
- Seguimiento mensual de las acciones formativas desagregadas por sexo, desde la perspectiva de género.
- Cumplir el Plan de Formación.



- Comunicar la vacante entre las personas contratadas de forma clara.
- Evaluar a las personas candidatas con base en los requisitos del puesto, con objetividad, transparencia y respetando el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- El ascenso debe hacerse sobre la base de la experiencia, el desempeño y la formación de la persona candidata y no con base en cuestiones relativas al sexo o a estereotipos adjudicados a éste.
- Cumplir la Política de Promoción Interna ALE-HOP GRIMALT.

SEGUIMIENTO MENSUAL en el cuadro de mando acciones formativas y promociones de mujeres y hombres.

6.4. RETRIBUCIÓN:

- Asegurar la igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Seguir con el cumplimiento de la política retributiva equitativa por puestos de trabajo.
- Garantizar la no discriminación salarial en caso de maternidad, paternidad o lactancia.
- La retribución se estructurará de conformidad con cada Convenio Colectivo aplicable, pero ALE-HOP GRIMALT establece retribuciones de importes superiores a las establecidas por Convenio, importes homogéneos por puesto sin que exista diferencia alguna por razón de género.

SEGUIMIENTO ANUAL, informe sobre retribución equitativa, actualización por puestos.



6.5. ACOSO:

ALE-HOP GRIMALT, S.L., manifiesta su absoluto rechazo frente a comportamientos indeseados que puedan provocar, instiguen o puedan promover acoso o intimidación.

Todas las personas que trabajen en ALE-HOP GRIMALT, tienen tanto el derecho a utilizar como el deber de cumplir el Protocolo de Actuación Contra la Violencia de CLAVE DÉNIA, con independencia de las funciones que desempeñen o del puesto que ocupen dentro de la organización.

Según el Protocolo Contra la Violencia, ALE-HOP GRIMALT:

- Asegura un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran.
- Vela por la prevención de todo tipo de acoso o intimidación
- Define las pautas que permitan identificar una situación de acoso o intimidación y resolver los casos de este tipo que pudiesen presentarse bajo los principios de confidencialidad, eficacia y justicia.

SEGUIMIENTO según el procedimiento establecido en el propio Protocolo de Actuación Contra la Violencia aprobado por ALE-HOP GRIMALT.

6.6. CONCILIACIÓN:

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida, personal laboral y familiar.
- Adaptación de horarios, flexibilización de la prestación de servicio.
- Fomentar la interrelación de la empresa con la Familia de nuestras/os empleadas/os, a través de la participación de familiares en Jornadas de Puertas Abiertas, Concursos Fotográficos y Concursos de Dibujo.



SEGUIMIENTO ANUAL, a través de informe desagregado por sexos de las personas que han utilizado medidas de conciliación.

6.7. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN:

- Garantizar la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas tanto en la comunicación interna como en la externa.
- Dar a conocer a la totalidad de la plantilla el Plan de Igualdad.

SEGUIMIENTO ANUAL mediante revisión de formularios internos de solicitudes y comunicación interdepartamental y ANUAL mediante Encuesta de Clima (indicador que se incluirá en el Cuadro de Mando.