

**PLAN DE IGUALDAD**  
**INDUSTRIAS QUÍMICAS DEL**  
**ADHESIVO, S.A.**  
**“QUIADSA”**  
**(A-78122876)**

FECHA 27/03/2023

## 1. Introducción.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca 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 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unos y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo Oen igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitarla entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores

de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido anallzar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones

y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.



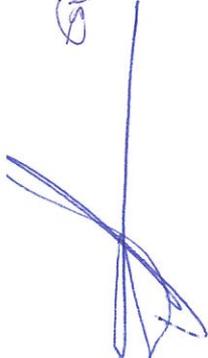
Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

## 2. Contexto de la organización.

### 2.1. Datos de la organización.



El Plan de Igualdad debe recoger los datos identificativos de la organización, los datos del Plan que se está negociando (vigencia, planificación, recursos asignados, etc.), el Compromiso de la organización ante la Igualdad, los datos referidos a la Comisión de Negociadora, la Comunicación del Plan, y la todo lo que afecta al seguimiento y evaluación del Plan.



#### Titularidad de la empresa

Privada

#### Tamaño de la organización

La empresa ha llegado a contar con un total de 161 personas trabajadoras durante el año 2021



#### Nombre o razón social

INDUSTRIAS QUÍMICAS DEL ADHESIVO, S.A.

#### NIF

A-781228/6

#### Sector de actividad donde opera la organización (CNAE 4 dígitos)

2391 - Fabricación de productos abrasivos

### **Códigos de los convenios de aplicación**



Convenio colectivo general de la industria química (código de convenio n.º 99004235011981)

### **Estructura de la organización**

INDUSTRIAS QUÍMICAS DEL ADHESIVO, S.A. es una empresa española de titularidad privada, fundada en el año 1985 con el propósito de diseñar, fabricar y comercializar adhesivos, impermeabilizantes, selladores y termofusibles.

### **Lugar de realización de actividades empresariales**

La empresa cuenta con un único centro de trabajo:

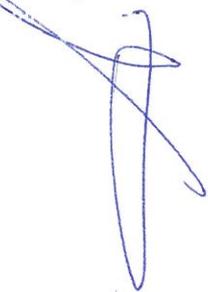
- Centro 1. Av. de la Industria, 19, 28880 Meco, Madrid

### **Objeto social de la organización.**



La Sociedad tiene como objeto social la fabricación y distribución de adhesivos, selladores e impermeabilizantes.

## **2.2. Datos del Plan de igualdad.**



Determinación del alcance objetivo y subjetivo del plan de igualdad, planificación, duración prevista, recursos asignados y su vinculación a los convenios colectivos vigentes en la organización.

### **Obligación de la implantación**

Plantilla con más de 50 personas (art. 45.2 Ley Igualdad)

### **Negociación**

El plan se ha pactado con la totalidad de la parte social.

### **Ámbito territorial**



Todos los contenidos del Plan de igualdad se aplicarán a la empresa referida y sus personas trabajadoras que presten servicios en la misma, en el único centro de trabajo



existente, así como será de aplicación a los centros de trabajo que pudiesen crearse en el futuro.

### Ámbito funcional

Empresa

### Ámbito temporal

- 
- 
- 
- 
1. El Plan de Igualdad será dinámico y sus acciones atenderán a principios de razonabilidad y proporcionalidad, procurando ajustarse a la concreta situación de la Empresa en cada momento.
  2. A tal efecto, el presente Plan tendrá una vigencia de 4 años y entrará en vigor desde el día siguiente a la fecha de su aprobación, el 28/03/2023 y su contenido se mantendrá vigente hasta el 27/03/2027.
  3. En todo caso, con carácter semestral se revisará el contenido del presente Plan por parte de la Comisión de Evaluación y Seguimiento, que podrá proponer su modificación a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad; sin perjuicio de que se estime necesaria la celebración de reuniones adicionales a petición de los miembros de la propia Comisión de Evaluación y Seguimiento.
  4. A efectos de priorizar y concretar en el tiempo el orden en la aplicación de los distintos objetivos y medidas previstas en el Plan, se incluye el calendario correspondiente a las actuaciones para su implantación. El seguimiento y evaluación de las medidas del Plan se realizará con carácter anual en la revisión que realice la Comisión de Evaluación y Seguimiento.
  5. Por tanto, las reuniones se celebrarán de manera ordinaria semestral, y de forma extraordinaria a propuesta de cualquiera de las partes con mención de la causa, con una antelación mínima de 15 días.
  6. En cualquier caso, las acciones que en su caso puedan establecerse estarán condicionadas al tiempo estrictamente necesario para erradicar la situación discriminatoria o desigualitaria que pretendan eliminar. La desaparición o disminución de la intensidad de dichas situaciones conllevará la eliminación o atenuación de la correspondiente medida o acción, lo que se constatará a través del seguimiento y evaluación del Plan.
- 

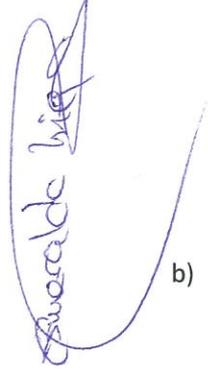
### Extensión

El presente plan de igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, incluyendo al personal de alta dirección, e independientemente de la relación contractual de las personas trabajadoras en la empresa.



### Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad

La Empresa se compromete, según principios de razonabilidad y proporcionalidad y ajustándose a su concreta situación en cada momento, a poner a disposición del Plan de Igualdad los medios suficientes para su efectiva aplicación, entre los que se encuentran los que a continuación se indican:

- 
- a) **Creación de una Comisión de Evaluación y Seguimiento** En adelante, “Comisión de Igualdad”, que será paritaria (Parte Social y Empresarial) y formada por 8 personas, 4 en representación de la empresa y 4 de entre la representación social firmante del Plan de Igualdad. La cual se encargará de supervisar la ejecución del mismo, para lo cual la empresa Tendrá que dotarles de los recursos materiales que le sean precisos para esa laboral de Regular, continua y permanente, y de cuantos elementos de seguimiento y evaluación se indiquen en el Plan.
  - b) **Logística:** para las reuniones virtuales de la Comisión de Igualdad la Empresa facilitará el acceso a través las plataformas utilizadas por la empresa y para las reuniones presenciales, se facilitará una Sala en las instalaciones de INDUSTRIAS QUÍMICAS DEL ADHESIVO, S.A.

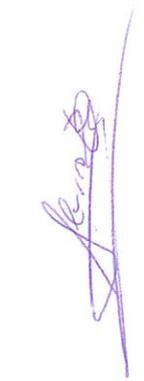


La anterior lista de medios y recursos no debe considerarse cerrada ni tasada, sino que, atendiendo a la evolución en la aplicación de los objetivos establecidas en el Plan de Igualdad, así como a posibles circunstancias sobrevenidas, la Empresa podrá reforzar, adaptar o ampliar los medios aquí dispuestos, atendiendo a la prioridad en la consecución de las acciones.

### VIGENCIA DEL PLAN

#### Desde

28/03/2023



#### Hasta

27/03/2027

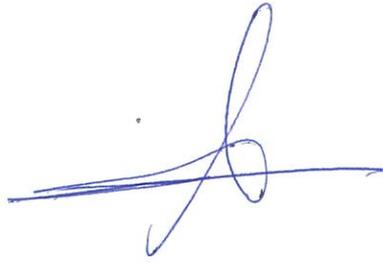
### VIGENCIA DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Desde

28/03/2023

Hasta

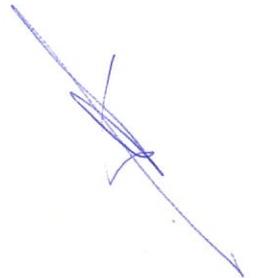
27/03/2027



Ydaide



Suzelda Lopez



## Compromiso de la Dirección.

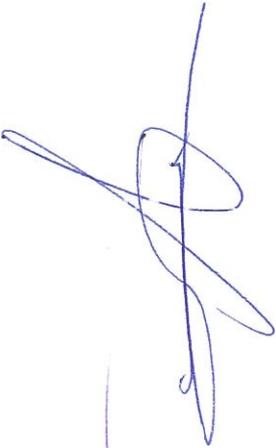


# QUIADSA®



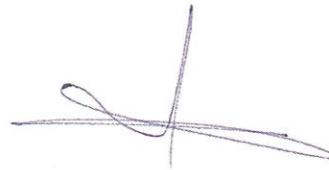
### Carta de compromiso con la igualdad de mujeres y hombres

En INDUSTRIAS QUÍMICAS DEL ADHESIVO, S.A, hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y, por tanto, con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en su reglamento de desarrollo: el RD 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.



Para llevar a cabo éste propósito, está previsto que realicemos la constitución de la comisión negociadora, diagnóstico y diseño de nuestro Plan de Igualdad, para ello, compartimos la ilusión e intereses tanto la dirección de INDUSTRIAS QUÍMICAS DEL ADHESIVO, S.A., como la *representación de las personas trabajadoras*, y os instamos a que seáis parte activa en todo el proceso de elaboración, para lo cual os indicaremos más adelante los medios y mecanismos para participar, ya que el resultado de esta primera fase marcará la política de recursos humanos, la comunicación interna y externa de la empresa durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.



Fdo: Diego Martín Ordoño

8 de abril de 2021



**Industrias Químicas del Adhesivo, S.A.**



C/ Valdelacueva s/n.  
28880 Meco (Madrid) Spain.

Tel: 902 50 36 39  
Fax: 91 886 02 72

quiadsa@quiadsa.es  
www.quiadsa.es

## 2.3. Comisión Negociadora

El equipo de profesionales y representantes a los que se les ha encomendado el diagnóstico de la organización y la elaboración del plan de igualdad es el siguiente:

**Miembros de la Comisión Negociadora.**

**Por la parte empresarial:**

D. Álvaro Pacheco Pérez  
D<sup>a</sup> Yolanda Perona Rodríguez  
D<sup>a</sup> Eva García López  
D<sup>a</sup> Beatriz Rueda Villahermosa  
D<sup>a</sup> Ana Isabel Martín Villarrubia (Suplente)

**Por la parte social en representación de Unión General de  
Trabajadores (UGT-FICA MADRID):**

D. Jorge Ángel Losada Carrillo  
D<sup>a</sup> Aránzazu Cruz Muñoz  
D<sup>a</sup>. Esmeralda Iriepa García- Abad  
D. Luis Miguel Fernández Moreno  
D. José Luis Merino Riolobos (Suplente)

**Fecha de constitución de la Comisión Negociadora**

08/04/2021

**Representación de las personas trabajadoras**

Ha sido negociado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

**Funciones asociadas a la comisión**

1. Negociación y elaboración del diagnóstico, así como de la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
2. Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

3. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
4. Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
5. Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
6. Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

*[Handwritten signature]*

Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla

*[Handwritten signature]*

**¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?**

Si

**¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora?**

Si

**La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral?**

Si

**¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?**

No.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

### 3. Diagnóstico.

La realización del diagnóstico es un requisito indispensable para la realización del Plan de igualdad, de acuerdo con el artículo 46 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 7 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Este informe de diagnóstico ha sido elaborado por la comisión negociadora del plan de igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Para la elaboración del mismo, las personas que han integrado la comisión negociadora han tenido acceso a cuanta documentación e información resultaba necesaria.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son varios:

- **Obtener información pormenorizada de las características de la organización** y de la composición de la plantilla que la conforma, así como de las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Identificar la existencia de posibles desigualdades**, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
- **Promover cambios en la gestión** que optimicen los recursos humanos y su funcionamiento general bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.**

La información recogida en este Informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación profesional.
- c. Formación.
- d. Promoción profesional.
- e. Condiciones de trabajo.
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g. Retribuciones.
- h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La infrarrepresentación femenina se ha analizado de forma tangencial en todos los ámbitos objeto de nuestro diagnóstico.

En definitiva, la realización del diagnóstico nos ha proporcionado un mejor conocimiento interno y significa un paso más en el compromiso con la igualdad de oportunidades en la organización. Además, nos permite prepararnos para futuros cambios, dar respuesta a las necesidades del personal y de modernización de la empresa y es el punto de partida necesario para la integración de la igualdad y la confección de nuevo Plan de Igualdad.

## 4. Objetivos y medidas.

De conformidad con los resultados del Diagnóstico, realizado como paso previo, se detallan a continuación los objetivos y medidas que conforman este Plan de Igualdad que se ha elaborado conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

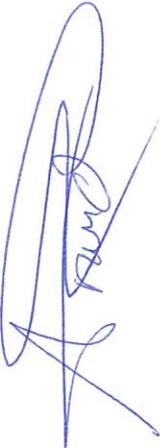
### SELECCIÓN

#### **Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal**

- Sensibilizar y formar a las personas del departamento de RRHH implicadas en este proceso, así como a los mandos intermedios, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.
- Redacción y difusión del protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.

#### **Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género**

- Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.
- Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.
- Fomentar la participación femenina en los o comités de selección.
- Promover la participación de los representantes de las personas trabajadoras en determinados procesos de selección.

**Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia**

- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.

**CONTRATACIÓN****Evitar la pérdida de personal femenino**

- Informar a la Comisión de seguimiento de los datos estadísticos relativos a las extinciones de contrato informando siempre del motivo.

**CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios**

- Revisar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, así como revisar la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.
- Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

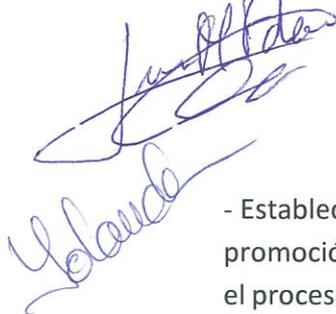
**Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales**

- Implementar medidas de acción positiva para corregir la subrepresentación de mujeres en puestos masculinizados o feminizados, tales como introducir en las candidaturas finalistas siempre una candidatura del sexo menos representado.
  - Clasificar correctamente a cada persona en su categoría profesional. Revisar concretamente, los puestos de Atención al cliente, responsable de normativa, responsable de laboratorio y administración de logística.
- 

**PROMOCIÓN PROFESIONAL****Fomentar la promoción profesional de la mujer**

- Dar prioridad a las mujeres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad y competencia.
- Creación de un registro de "Seguimiento Profesional" anual donde se recojan el listado de personas trabajadoras que son o no promocionadas y los motivos.
- Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.

**Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción**



- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al sexo, creando un protocolo que recoja el proceso a seguir en la promoción y que sea conocido y utilizado por todas las personas que forman parte de las promociones.



- Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.

- Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.

- Compromiso de la empresa para incentivar la promoción de las personas trabajadoras que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar.

- Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral.

- Potenciar la participación de la Comisión de seguimiento en los tribunales o comités de promoción.

## FORMACIÓN PROFESIONAL

### Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso



- Dar formación específica en igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo a todas las personas que intervienen en los procesos de selección, contratación, promoción y formación incluyendo a los mandos intermedios. Así como dar formación específica en igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.



### Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla

- Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.



- Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.

- Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de suspensión o se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

- Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.

- Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.

- Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.

- Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.

- Impartir formación dentro de la jornada laboral e incorporar modalidad on line y semipresencial en mayor medida.

## RETRIBUCIÓN

### Establecer medidas retributivas complementarias

- Estudiar posibilidad de implantación de políticas de retribución flexible.

- Introducir correctivos en la configuración de la retribución por objetivos.

### Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo

- Establecer una Política Retributiva clara, transparente y objetiva a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

- Entrega anual al comité y a la comisión de seguimiento del registro retributivo de año natural anterior en el mes de enero de cada año.

- Objetivar los criterios empleados para decidir las subidas salariales.

### Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial

- Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.

- Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.



- Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.

- Realización de Auditoría Retributiva cada dos años desde la aprobación del Plan de Igualdad.

- Reducción de la brecha salarial un 2% cada año de la vigencia del plan para aquellas brechas salariales superiores al 10%.

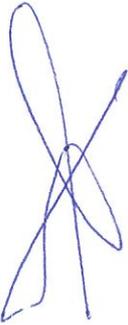
## CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

**Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar**

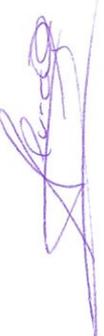
- 
- Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.
  - Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.
  - Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

- 
- Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

**Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino**

- 
- Facilitar la adaptación de la jornada sin tener que solicitar la reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo.
  - Establecer una política de reuniones donde se recojan, entre otras medidas, su realización dentro del horario laboral y convocatoria con anticipación suficiente.
  - Priorizar la elección de horario y turnos de quienes tengan a su cargo personas dependientes
  - Utilizar las nuevas tecnologías de la información siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos, para que tanto hombres como mujeres puedan conciliar su vida laboral con su vida familiar.
  - Fomentar experiencias de teletrabajo, siempre que se den las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo.

- Establecimiento de una bolsa de horas o días de libre disposición para cubrir necesidades personales y familiares.

- 
- Facilitar la jornada continua frente a la jornada partida para fomentar la conciliación familiar y laboral.

- Facilitar un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.

**Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio**



- Facilitar el cambio de turno voluntario para los casos de situaciones parentales relacionadas con regímenes de visitas de hijos/as u otras situaciones de padres o madres separados/as.

- Priorizar el cambio de turno a las personas trabajadoras que, previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita, se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida.

- Informar de las medidas de protección legales para las víctimas de violencia de género y negociar una guía con mejoras de protección.

- Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, nacimiento, adopción o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares. [Seguro]



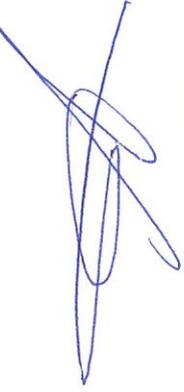
### **Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales**

- Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adecuarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

- Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.

### **Evitar riesgos para la salud de las mujeres**

- Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.



### **PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**

#### **Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo**

- Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.

- Elaboración y difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.

- Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

- Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.

- Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.



- Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.
- Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.



## 1. Detalle de medidas.



Selección	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal
-----------	--



### Medida

Sensibilizar y formar a las personas del departamento de RRHH implicadas en este proceso, así como a los mandos intermedios, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.

### Descripción

Se programarán acciones de formación (talleres presenciales, entrega de documentación, etc.) para que las personas que intervienen en los procesos de selección eviten discriminaciones de género tanto en momentos concretos de los procesos de selección (publicación de ofertas de empleo, criba curricular, entrevistas y pruebas dentro del proceso), como en las decisiones tomadas y también en la comunicación con las personas candidatas (mensaje, tono, lenguaje no verbal...).

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Personal de RRHH y mandos intermedios y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

### Indicadores

- Número de cursos impartidos (indicando duración de cada uno de ellos, contenido y cualificación del equipo de formación).
- Porcentaje de personas que han recibido formación con comparación con los destinatarios inicialmente previstos.

Fecha límite: 31/12/2023

### Medida

Redacción y difusión del protocolo de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.

### Descripción

Se redactará un Protocolo de selección que regule todo el proceso (anuncios, criba curricular, entrevistas, pruebas, selección de candidatos., lenguaje inclusivo), y asegure la valoración por

cuestiones relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo sin tener en cuenta el género, así como la utilización de técnicas de selección neutras y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc.). La valoración de cada candidatura debe, asimismo, realizarse por escrito, reflejando criterios observables y cuantificables, evitando interpretaciones subjetivas y estereotipos de género.

Cualquier persona que intervenga en un proceso de selección debe conocer el Protocolo de selección de la empresa, para que le sirva de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección no sexistas, objetivos y neutros, que no contemplen aspectos de contenido personal o estereotipos de género.

Responsable: RRHH y Comisión de seguimiento.

Destinatarios: Cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

**Indicadores**

- Existencia de un Protocolo de selección de personal.
- Estadística de contratación e incremento de mujeres en plantilla.
- Si hay intervención de terceros en el proceso, SPEE, ETTs, documento que evidencie la remisión del protocolo de selección.
- Relación de personas que han recibido el protocolo de selección.
- Porcentaje de personas que han recibido el protocolo de selección en proporción a los destinatarios inicialmente previstos.

Fecha límite: 31/12/2023

<b>Selección</b>	<b>Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género</b>
------------------	---

**Medida**

Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.

**Descripción**

Todos los documentos utilizados en los procesos de selección de personal (formularios de solicitudes de empleo, cuestionarios de selección, comunicación de vacantes) se revisarán (lenguaje y contenidos) para asegurar su objetividad y eliminar referencias sexistas. En todos los procesos de reclutamiento y selección en los que intervengan entidades externas, se les exigirá que se tengan en cuenta los principios de igualdad y se respete el protocolo de procesos de

*Handwritten signature*  
*blanco*

selección de la empresa. Se recogerá por escrito en los contratos o convenios con las empresas externas.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH - Selección.

**Indicadores**

- Documentos de selección revisados.

Fecha límite: 31/12/2023

**Medida**

Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.

**Descripción**

La definición y descripción del puesto de trabajo y del perfil profesional necesario para cubrirlo debe realizarse de forma neutra. Las competencias requeridas deben especificarse de modo objetivo, sin que su descripción deje entrever estereotipos de género, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres exclusivamente y puedan influir en la autoexclusión de potenciales candidatos o candidatas.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

**Indicadores**

- Verificación de su inclusión en la política de selección de personal.

- Modelos de comunicación utilizados durante la vigencia del plan.

Fecha límite: 31/12/2023

**Medida**

Fomentar la participación femenina en los comités de selección.

*Handwritten signature*

**Descripción**

Conformar equipos de selección compuestos por mujeres y hombres en una proporción similar para contribuir a que los resultados incluyan la perspectiva de género.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

**Indicadores**

- Composición de comités de selección durante toda la vigencia del Plan.
- Estadística de contratación e incremento de mujeres en plantilla.

Fecha límite: 31/12/2023

**Medida**

Promover la participación de los representantes de las personas trabajadoras en determinados procesos de selección.

**Descripción**

Con la finalidad de que los procesos de selección sean transparentes y objetivos se invitará a que algunos miembros de la representación legal de las personas trabajadoras participen en determinados procesos de selección.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: Representantes de las personas trabajadoras.

**Indicadores**

- Procesos de selección en los que ha participado la representación legal del personal.
- Porcentaje que representan dichos procesos con respecto al total de contrataciones efectuadas por la empresa.

Fecha límite: Durante la vigencia del plan de igualdad.

*Yolanda*

<b>Selección</b>	<b>Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia</b>
------------------	---

**Medida**

Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.

**Descripción**

Se analizará el número de solicitudes que se han recibido para cada puesto de trabajo ofertado, así como las contrataciones que se han llevado a cabo durante el período de tiempo determinado para valorar y, en su caso, aplicar medidas, a través de la política de selección de personal, tendentes a conseguir una composición igualitaria de la plantilla.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

**Indicadores**

- Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.
- Contrataciones por sexo y responsabilidades familiares.

Fecha límite: Durante la vigencia del plan de igualdad.

<b>Contratación</b>	<b>Evitar la pérdida de personal femenino</b>
---------------------	---

**Medida**

Informar a la Comisión de seguimiento de los datos estadísticos relativos a las extinciones de contrato informando siempre del motivo.

**Descripción**

La Comisión de seguimiento recibirá anualmente una estadística que recoja los motivos de extinción de contratos por sexos y categoría profesional para que analice si las causas de extinción pueden deberse a situaciones de discriminación o desigualdad por razón de género y proponer medidas correctoras.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

*[Handwritten signature]*

*Handwritten signatures and notes in the top left margin.*

*Handwritten signature in the bottom left margin.*

**Indicadores**

- Estadística de extinción de contratos por grupos profesionales y sexo.
- Documento de remisión a la comisión de seguimiento.

Responsable: RRHH -

Fecha límite: Durante la vigencia del plan de igualdad

<b>Clasificación profesional</b>	<b>Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios</b>
----------------------------------	---

**Medida**

Revisar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, así como revisar la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.

**Descripción**

De manera objetiva y clara, se revisará la descripción de cada clasificación profesional por grupos profesionales, donde se detallan las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, equipo de trabajo o áreas de actividad, proporcionando un valor a cada puesto (a fin de identificar aquellos trabajos de igual valor). Todo el personal estará adscrito en alguna de las clasificaciones profesionales, no quedando nadie fuera de ello. Estas descripciones de las diferentes categorías profesionales estarán accesibles a todo el personal para que puedan consultarlas en cualquier momento.

Con el objetivo de corregir los desequilibrios detectados en algunos puestos de trabajo se revisará la valoración de puestos actual para garantizar así una clasificación profesional libre de sesgos de género, sin discriminaciones motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres

Responsable: RRHH, responsable del departamento y Comité de Seguimiento.  
Destinatarios: Toda la plantilla.

*Handwritten signature: H. Falar*  
*Handwritten signature: Blau*

*Handwritten signature: [unclear]*

**Indicadores**

- Fuente del sistema de clasificación profesional: convenio colectivo o documento interno.
- Documento de descripción y valoración de puestos.

Fecha límite: 31/12/2024

**Medida**

Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Descripción

Con el propósito de realizar un control periódico de la distribución de la plantilla por sexo, en esta base de datos se detallará: número de hombres y mujeres por departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Responsable: RRHH.  
Destinatarios: Representantes legales de las personas trabajadoras y comisión de seguimiento.

**Indicadores**

- Base de datos accesible.
- Constatar con la estadística de evaluación el incremento de mujeres en plantilla por puestos y categorías.

Fecha límite: Durante toda la vigencia del Plan.

<b>Clasificación profesional</b>	<b>Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales.</b>
----------------------------------	--

**Medida**

*Handwritten signature: [unclear]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Implementar medidas de acción positiva para corregir la subrepresentación de mujeres en puestos masculinizados o feminizados, tales como introducir en las candidaturas finalistas siempre una candidatura del sexo menos representado.

**Descripción**

En las candidaturas finalistas se debe introducir una candidatura del sexo menos representado.

Responsable: RRHH  
Destinatarios: Nuevas contrataciones

**Indicadores**

- Evaluación del incremento de mujeres en plantilla por puestos y categorías.

Fecha límite: 31/12/2024

**Medida**

Clasificar correctamente a cada persona en su categoría profesional. Revisar concretamente, los puestos de Atención al cliente, responsable de normativa y administración de logística.

**Descripción**

Para avanzar hacia un sistema de liderazgo inclusivo, es decir, en la equiparación de mujeres u hombres en puestos de responsabilidad, en aquellas promociones internas que se realicen, se deberá dar prioridad a la candidatura de la mujer, a igualdad de méritos y capacidad, para aquellas áreas donde priorice la presencia masculina.

Responsable: RRHH  
Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**

- Número de promociones en los que dicha medida de acción positiva se ha aplicado y ha provocado la promoción del sexo menos representado

Promoción profesional	Fomentar la promoción profesional de la mujer
-----------------------	---

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*Intitulado  
blanco*

*rand*

*Estuade hrs*

*[Handwritten signature]*

**Medida**

Dar prioridad a las mujeres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad y competencia.

**Descripción**

Para avanzar hacia un sistema de liderazgo inclusivo, es decir, en la equiparación de mujeres u hombres en puestos de responsabilidad, en aquellas promociones internas que se realicen, se deberá dar prioridad a la candidatura de la mujer, a igualdad de méritos y capacidad, para aquellas áreas donde priorice la presencia masculina.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**

- Número de promociones en los que dicha medida de acción positiva se ha aplicado y ha provocado la promoción del sexo menos representado.

Fecha límite: 31/12/2024

**Medida**

Creación de un registro de "Seguimiento Profesional" anual donde se recojan el listado de personas trabajadoras que son o no promocionadas y los motivos.

**Descripción**

Con el fin de conocer qué mujeres han sido o pueden ser promocionadas se creará este registro donde se constatare qué personas han sido promocionadas durante el último año, resaltado el número de mujeres. También se identificarán las personas con interés en promocionar, en especial mujeres, con el fin de facilitar su desarrollo profesional.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*Justo Ferrer?*  
*Blanco*

- Creación del registro y asegurar su actualización.  
- Aumento respecto de años anteriores de la proporción de mujeres en categorías subrepresentadas.

Fecha límite: 31/12/2024

**Medida**  
Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las personas trabajadoras en los procesos de promoción profesional.

**Descripción**  
La comunicación de la apertura de procesos de promoción profesional debe estar orientada para que la plantilla se vea motivada para su participación, especialmente las mujeres para puestos masculinizados. También, la empresa debe ofrecer cursos de formación en materia de liderazgo.

Responsable: RRHH y Departamento con puesto promocionable.  
Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**

- Identificación de los canales de información utilizados.
- Evaluación del incremento de mujeres en plantilla por puestos y categorías.
- Número de hombres y mujeres que han realizado cursos de formación de liderazgo.

Fecha límite: 31/12/2024

<b>Promoción profesional</b>	<b>Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción</b>
------------------------------	--

**Medida**  
Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al sexo, creando un protocolo que recoja el

*[Handwritten signature]*

proceso a seguir en la promoción y que sea conocido y utilizado por todas las personas que forman parte de las promociones.

**Descripción**

Para garantizar un proceso de promoción profesional correcto, la empresa se asegurará que se realiza bajo unos criterios objetivos, teniendo en cuenta los méritos, capacidades, aptitudes e idoneidad de las personas candidatas para evitar estereotipos o connotaciones de género y garantizar la igualdad de oportunidades. La comunicación de vacantes, requisitos y condiciones debe hacerse de forma efectiva para facilitar a la toda la plantilla la posibilidad de optar a la promoción. Se garantizará la presencia de personas del sexo menos representado en las candidaturas para fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**

- Estadística de promociones realizadas.
- Número de vacantes cubiertas por promoción interna.
- Número de vacantes efectivamente publicadas.
- Número de promociones en los que se han publicitado los concretos criterios exigidos para cubrir la vacante y proporción que estas representan con respecto al total.
- Número de candidatos y candidatas, desglosados por sexo, cuya solicitud de ascenso ha sido desestimada.
- Número de candidatos y candidatas, desglosados por sexo, cuya solicitud de ascenso ha sido desestimada y han recibido contestación por parte de la empresa indicando los concretos motivos de dicha desestimación.

Fecha límite: 31/12/2024

**Medida**

Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.

**Descripción**



El Departamento de RRHH, dentro de un plan de comunicación, informará a toda la plantilla de qué itinerarios profesionales existen en la empresa, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**

- Diseño y redacción de los diferentes planes de carrera.

Fecha límite: 31/12/2024

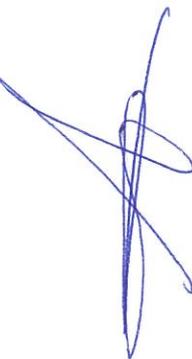


**Medida**

Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.

**Descripción**

La empresa se compromete a garantizar que la realización de jornadas a tiempo parcial y jornadas reducida no será un condicionante que perjudique las oportunidades de promoción.



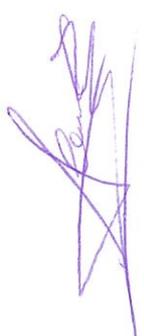
Responsable: RRHH.

Destinatarios: Personal con jornada parcial o reducida.

**Indicadores**

- Edad media de hombres y mujeres ascendidos.

- Número de personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial o con reducción de jornada que han sido ascendidas.



Fecha límite: Durante toda la vigencia del Plan.

**Medida**

Compromiso de la empresa para incentivar la promoción de las personas trabajadoras que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar.

*[Handwritten signature]*  
*blau de*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*Guarida*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**Descripción**

Se plasmará por escrito el compromiso de la empresa para potenciar la promoción de las personas trabajadoras que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar, y garantizar así que no queden excluidas de la promoción profesional.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Personal acogido a medidas de conciliación familiar.

**Indicadores**

- Número de personas trabajadoras que, habiéndose acogido a medidas de conciliación familiar (adaptación de jornada, teletrabajo, etc.), han sido ascendidas.

Fecha límite: 31/12/2024

**Medida**

Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral.

**Descripción**

Para evitar que la disponibilidad horaria, en general relacionada con la conciliación familiar, sea un factor negativo para la promoción profesional, se acordarán unos límites en los horarios de obligado cumplimiento para todas las categorías profesionales.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**

- Redacción del protocolo de desconexión digital.

Fecha límite: 31/12/2024

**Medida**

Potenciar la participación de la Comisión de seguimiento en los procesos de promoción

**Descripción**

Para evitar posibles desigualdades en los procedimientos de promoción, la Comisión de seguimiento participará en dichos procedimientos.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

**Indicadores**

- Estadística de promociones realizadas especificando los procesos de promoción en los que ha participado la Comisión de seguimiento.

Fecha límite: 31/12/2024

<b>Formación profesional</b>	<b>Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso</b>
------------------------------	---

**Medida**

Dar formación específica en igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo a todas las personas que intervienen en los procesos de selección, contratación, promoción y formación incluyendo a los mandos intermedios. Así como dar formación específica en igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.

**Descripción**

Con el fin de que toda la plantilla esté formada en igualdad, se procurará que en todos los cursos formativos que se impartan haya un módulo específico sobre igualdad de oportunidades y acoso sexual y/o por razón de sexo.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**

- Evidencias vinculadas al número de participantes, horario de impartición y criterios de selección.

*Jose H. Flores*  
*Yolanda*

- Porcentaje que representan los participantes en comparación con el total de la plantilla de la empresa.
- Contenido de los cursos y cualificación del equipo de formación.

Fecha límite: 31/12/2024

<b>Formación profesional</b>	<b>Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla</b>
------------------------------	--

*Andrés*

**Medida**

Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.

**Descripción**

Con la finalidad de detectar las necesidades formativas de la plantilla se registrarán todas las carencias detectadas en las entrevistas de evaluación y sugeridas por las propias personas trabajadoras (a través de encuestas, entrevistas, canal de sugerencias, etc.). Se prestará especial atención a las carencias formativas de las mujeres para que puedan formarse y ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.

Responsable: RRHH - Formación.  
Destinatarios: RRHH - Formación.

**Indicadores**

- Listado de carencias formativas detectados por los mandos de la empresa.
- Listado de sugerencias formativas solicitadas por la propia plantilla.

Fecha límite: 31/12/2024

**Medida**

Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.

**Descripción**

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

El Plan de Formación recogerá todas las necesidades del personal identificadas por la empresa, y tendrá como objetivo mejorar el crecimiento de la misma y la capacitación de todas las personas trabajadoras. Se revisarán con perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en todos los cursos de formación para asegurar que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en lenguaje, ejercicios, ejemplos, etc.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Toda plantilla.

#### Indicadores

- Plan de Formación.
- Estadística de formación desagregada por sexos.

Fecha límite: 31/12/2024

#### Medida

Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de suspensión o se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

#### Descripción

Para evitar que la ausencia de la persona trabajadora no repercuta en su desarrollo profesional se programarán cursos de reciclaje y se garantizará el acceso a los cursos de formación impartidos durante su ausencia.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: La plantilla reincorporada tras el disfrute de derechos de conciliación o excedencia.

#### Indicadores

- Listado de cursos que se repiten para la plantilla reincorporada y N.º de personas inscritas.
- Estadística de formación desagregada por sexos.

Fecha límite: 31/12/2024

**Medida**

Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.

**Descripción**

Para avanzar en la equiparación de mujeres u hombres en puestos de responsabilidad la empresa dará formación específica a las mujeres promocionables tanto a puestos de responsabilidad como a puestos tradicionalmente masculinizados.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Trabajadoras de la plantilla.

**Indicadores**

- Número de mujeres participantes en cada una de las acciones formativas.

Fecha límite: 31/12/2024

**Medida**

Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.

**Descripción**

La empresa se asegurará que el programa de formación llegará al conocimiento de toda la plantilla para que hombres y mujeres, de cualquier centro de trabajo y grupo profesional puedan optar a alguna de las acciones formativas que se establezcan.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**

- Evidencias de los canales de información utilizados.

*Justo Eder*  
*Yolanda*

Fecha límite: 31/12/2024

**Medida**

Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.

**Descripción**

Como regla general la formación se realizará dentro de la jornada laboral pero cuando no sea posible, el tiempo invertido en la formación extra-jornada, se compensará, para facilitar la asistencia de personas trabajadoras con cargas familiares.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**

- Listado de medidas compensatorias y personas beneficiadas.
- Estadística de formación desagregada por sexos.

Fecha límite: 31/12/2024

**Medida**

Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.

**Descripción**

Con el fin de que la Comisión de seguimiento pueda hacer un seguimiento de las medidas formativas adoptadas por la empresa se le dará acceso a un informe detallado de todos los cursos formativos impartidos disgregados por sexos.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

**Indicadores**

*Sotelo*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

- Acuse de recibo por parte de la Comisión de seguimiento.

Fecha límite: Durante toda la vigencia del Plan.

**Medida**

Impartir formación dentro de la jornada laboral e incorporar modalidad on line y semipresencial en mayor medida.

**Descripción**

Con el fin de que la conciliación familiar y personal no sea un impedimento para acceder a la formación, la organización se compromete a impartir la mayor parte de la formación dentro de la jornada laboral. También se potenciarán las modalidades de e-learning (que se desarrolla a través de medios digitales) o blended learning (que combina la formación virtual con la presencial).

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**

- Cursos realizados, detallando tipo de formación y horario de impartición.
- Porcentaje que representan los cursos realizados dentro de la jornada laboral con respecto al total de cursos realizados.

Fecha límite: 31/12/2024

<b>Retribución</b>	<b>Establecer medidas retributivas complementarias</b>
--------------------	--

**Medida**

Estudiar posibilidad de implantación de políticas de retribución flexible.

**Descripción**

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Se estudiarán medidas de retribución flexible que permitirán a las personas trabajadoras disfrutar de una serie de servicios y/ o beneficios por precio inferior al de mercado y con una mejor fiscalidad (Por ej.: cheque guardería o seguro médico).

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**

- Porcentaje de hombres y mujeres que utilizan este programa, edad media, y posición.

Fecha límite: 31/12/2026

**Medida**

Introducir correctivos en la configuración de la retribución por objetivos.

**Descripción**

Se definirán las medidas necesarias para que el devengo de retribuciones por objetivos no se vea penalizado por el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

Responsable: RRHH

Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**

- Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres con respecto a la retribución variable.

Fecha límite: 31/12/2024

<b>Retribución</b>	<b>Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo</b>
--------------------	---

**Medida**

*Yolanda*

Establecer una Política Retributiva clara, transparente y objetiva a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

**Descripción**

Se definirá con claridad la política retributiva de la empresa, garantizando la objetividad de los criterios que definen cada uno de los niveles salariales que existen en función de la valoración analítica de los puestos de trabajo y procurando así un sistema retributivo transparente.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**

- Nueva política retributiva de la empresa.
- Sujetos que han intervenido en el diseño de esta nueva política retributiva.
- Porcentaje de mujeres y de hombres que han integrado este equipo de trabajo.
- Participación de los representantes de las personas trabajadoras en este equipo de trabajo.
- Identificación de los criterios objetivos incorporados para garantizar una retribución en igualdad.
- Canales utilizados para informar a las personas trabajadoras de la nueva política.

Fecha límite: 31/12/2024

**Medida**

Entrega de forma anual al comité y a la comisión de seguimiento del registro retributivo de año natural anterior en el mes de enero de cada año

**Descripción**

Para evitar posibles discriminaciones se informará periódicamente a la Comisión de seguimiento sobre las retribuciones medias y medianas de mujeres y hombres de la empresa y sobre cualquier cambio de criterio para el cobro de complementos salariales, prestando mayor atención aquellos relacionados con puestos especialmente feminizados o masculinizados.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*Handwritten signature and scribbles at the top left.*

*Handwritten signature and scribbles on the left margin.*

**Indicadores**

- Informe periódico de las retribuciones medias y medianas.
- Listado de todos los cambios de criterios para el cobro de determinados complementos salariales.
- Acuse de recibo de información a la Comisión de seguimiento.

Fecha límite: Durante toda la vigencia del Plan.

**Medida**

Objetivar los criterios empleados para decidir las subidas salariales.

**Descripción**

Se definirá con claridad la política de subidas salariales de la empresa, garantizando la objetividad de los criterios.

Responsable: RRHH.  
Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**

- Informe de criterios aplicables

Fecha límite: 31/12/2024

<b>Retribución</b>	<b>Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial</b>
--------------------	--

**Medida**

*Handwritten signature at the bottom center.*

Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.

**Descripción**

Durante toda la vigencia del Plan se realizará el seguimiento de la brecha salarial entre hombres y mujeres y sus causas, tomando como referencia el sistema de clasificación profesional.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**

- Metodología de recogida de datos y análisis de los mismos establecidos en el diagnóstico.
- Registro Retributivo anual

Fecha límite: Durante toda la vigencia del Plan

**Medida**

Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas.

**Descripción**

Mediante negociación con los representantes de las personas trabajadoras se procurará establecer incrementos adicionales en un plazo de tiempo determinado hasta lograr su equiparación y la aplicación en la empresa del principio de "igualdad de retribución por trabajos de igual valor".

Responsable: RRIII.

Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**

- Concretas medidas de corrección incorporadas.
- Evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres con respecto a los concretos conceptos retributivos afectados por la corrección.

Fecha límite: 31/12/2024

<p><b>Medida</b></p> <p>Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.</p> <p><b>Descripción</b></p> <p>Se establecerán reuniones periódicas para informar a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad de la evolución del dato de brecha salarial entre hombres y mujeres.</p> <p>Responsable: RRHH. Destinatarios: Toda la plantilla.</p> <p><b>Indicadores</b></p> <p>- Acta de la reunión en la que se ha informado a la Comisión.</p> <p>Fecha límite: Durante toda la vigencia del Plan.</p>
<p><b>Medida</b></p> <p>Realización de Auditoría Retributiva cada dos años desde la aprobación del Plan de Igualdad.</p> <p><b>Descripción</b></p> <p>Se establecerán reuniones cada dos años para presentar a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad de la evolución del dato de brecha salarial entre hombres y mujeres reflejado en la Auditoría Retributiva.</p> <p>Responsable: <span style="float: right;">RRHH.</span> Destinatarios: Toda la plantilla.</p> <p><b>Indicadores</b></p> <p>- Informe de Auditoría Retributiva. - Acta de la reunión en la que se ha informado a la Comisión.</p>

Fecha límite: 30/03/2025

**Medida**

Reducción de la brecha salarial un 2% cada año de la vigencia del plan para aquellas brechas salariales superiores al 10%.

**Descripción**

Se establecerán reuniones periódicas para informar a la Comisión de seguimiento del plan de igualdad de la evolución del dato de brecha salarial entre hombres y mujeres.

Responsable:

RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**

- Acta de la reunión en la que se ha informado a la Comisión.

Fecha límite: Durante a vigencia del Plan de forma anual.

**Condiciones de trabajo y conciliación**

**Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar**

**Medida**

Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.

**Descripción**

Se dará difusión a través de los medios habituales de comunicación interna de los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación familiar que contempla la legislación, así como

*Yolanda*

las mejoras por convenio y Plan de Igualdad, con el objetivo de que toda la plantilla pueda utilizar estas medidas.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**

- Evolución de las bajas voluntarias asociadas a las dificultades para conciliar.
- Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres.
- Porcentaje de utilización hombres/mujeres.

Fecha límite: Durante toda la vigencia del Plan.

**Medida**

Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.

**Descripción**

Se habilitará un canal para que la empresa detecte los casos en los que se limiten los derechos laborales de conciliación en departamentos concretos.

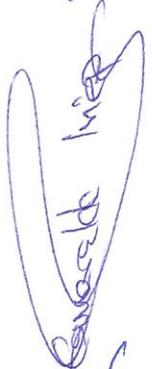
Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla

**Indicadores**

- N.º de solicitudes realizadas.
- Enumeración de acciones llevadas a cabo para solventar las limitaciones.
- Evolución de las bajas voluntarias asociadas a las dificultades para conciliar.
- Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres.
- Porcentaje de utilización hombres/mujeres.

Fecha límite: Durante toda la vigencia del Plan.



**Medida**

Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

**Descripción**

En cumplimiento de la obligación legalmente establecida, se informará periódicamente a la Comisión de seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

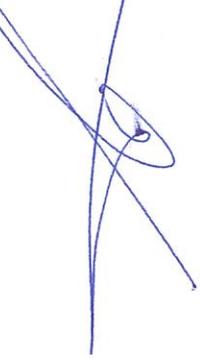
Responsable: RRHH.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

**Indicadores**

- Informes enviados a la Comisión con acuse de recibo.

Fecha límite: Durante toda la vigencia del Plan.

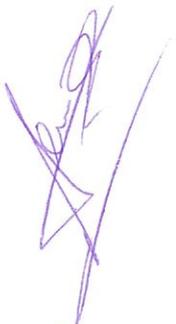


**Medida**

Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

**Descripción**

La empresa garantizará que el disfrute de permisos, licencias, excedencias o reducciones de jornada no pueda constituir algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales.



Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**

- Estadística de personas promocionadas acogidas a derechos de conciliación.

Evolución de las bajas voluntarias asociadas a las dificultades para conciliar.



~~Justicia~~  
Glaude

- Evolución de la brecha salarial entre mujeres y hombres.  
- Porcentaje de utilización hombres/mujeres.  
Fecha límite: Durante toda la vigencia del Plan.

~~Prm~~

Condiciones de trabajo y conciliación	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino
---------------------------------------	---

Esvarado Inés

**Medida**  
Facilitar la adaptación de la jornada sin tener que solicitar la reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo.

**Descripción**  
La empresa, siempre teniendo en cuenta las necesidades organizativas y de producción, facilitará la adaptación de la jornada a las necesidades de la persona trabajadora, en los casos en que no sea necesario solicitar una reducción de la jornada legal (un octavo de la jornada), que conlleva también una reducción del salario.

Responsable: RRHH y Responsables de departamento.  
Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**  
.- Porcentaje de utilización hombres/mujeres y tasa de éxito (porcentaje de reducciones de jornada concedidas y posiciones).  
- Impacto de la medida en la brecha salarial.

Fecha límite: 31/12/2024

**Medida**  
Establecer una política de reuniones donde se recojan, entre otras medidas, su realización dentro del horario laboral y convocatoria con anticipación suficiente.

**Descripción**

~~[Signature]~~

~~[Signature]~~

~~[Signature]~~

~~[Signature]~~

Para evitar la prolongación de la jornada ordinaria, especialmente en la celebración de reuniones, la empresa realizará una política de reuniones donde se recojan todas las directrices para que las mismas se realicen dentro de la jornada ordinaria y que su convocatoria se realice con la mayor anticipación posible.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**

- Evidencias de la política de desconexión (información a la plantilla, publicación en la intranet).

Fecha límite: 31/12/2024

**Medida**

Priorizar la elección de horario y turnos de quienes tengan a su cargo personas dependientes.

**Descripción**

La empresa puede dar prioridad de elección de horarios y turnos a este sector que lo solicite, con la posibilidad de cambios voluntarios de turnos entre las personas trabajadoras, teniendo en cuenta las necesidades de producción y la situación personal de la persona trabajadora.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Personal masculino con personas dependientes a su cargo.

**Indicadores**

- Documentos creados para dar a conocer el derecho y estadísticas sobre los peticionarios (edad, posición en la empresa, tiempo y porcentaje de la reducción).

- Porcentaje de utilización hombres/mujeres y tasa de éxito.

Fecha límite: 31/12/2024

**Medida**

Utilizar las nuevas tecnologías de la información siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos, para que tanto hombres como mujeres puedan conciliar su vida laboral con su vida familiar.

**Descripción**

La empresa debe evitar, mediante el uso de las nuevas tecnologías, los desplazamientos a otros centros de trabajo, cuando así sea posible, para que tanto hombres como mujeres puedan conciliar su vida laboral con su vida familiar.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**

- Evidencias de esta acción (intranet, documentos remitidos a la plantilla, etc.).

Fecha límite: 31/12/2024

**Medida**

Fomentar experiencias de teletrabajo, siempre que se den las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo.

**Descripción**

Se propiciarán experiencias de teletrabajo en aquellas actividades donde a la fecha no esté instaurado, y que por su naturaleza se adecuen a este tipo de prestación del trabajo, siempre que se dieran las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo, en orden a valorar las posibilidades de aplicación y/o implantación definitiva.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**

- N.º de solicitudes presentadas y aceptadas.

Fecha límite: 31/12/2024

*[Handwritten signature]*  
*Yblando*

**Medida**

Establecimiento de una bolsa de horas o días de libre disposición para cubrir necesidades personales y familiares.

**Descripción**

Se regulará la puesta en marcha de un banco de horas que permita acumular horas de libre disposición para cubrir necesidades personales y familiares. La generación y el posterior uso de dichas horas estará supeditada siempre a la conformidad de ambas partes.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**

- Acogida de la medida por parte de la plantilla: horas/días que han sido objeto de flexibilización a lo largo del año por razones personales o de conciliación.

Fecha límite: 31/12/2024

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

**Medida**

Facilitar la jornada continua frente a la jornada partida para fomentar la conciliación familiar y laboral.

**Descripción**

Para llegar a un equilibrio de intereses conciliatorios las personas trabajadoras de determinados departamentos podrán solicitar la realización de una jornada continuada o que participen en sistemas de rotación para las actividades que se realicen por la tarde, reservándose la empresa el derecho a volver a la jornada partida si así lo requiere las necesidades de la empresa.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**

- Solicitudes recibidas y aceptadas.

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*Juan P. Flores*  
*Blanco*

*A. Ruiz*  
*Encargado de RRHH*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

Fecha límite: 31/12/2024
<b>Medida</b> Facilitar un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.
<b>Descripción</b> La persona trabajadora podrá solicitar un horario de entrada y salida con un intervalo de una hora de flexibilidad, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de la empresa.
Responsable: RRHH. Destinatarios: Toda la plantilla.
<b>Indicadores</b>  - Porcentaje de utilización hombres/mujeres y tasa de éxito.
Fecha límite: 31/12/2024

<b>Condiciones de trabajo y conciliación</b>	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio
--	--

<b>Medida</b> Facilitar el cambio de turno voluntario para los casos de situaciones parentales relacionadas con regímenes de visitas de hijos/as u otras situaciones de padres o madres separados/as.
<b>Descripción</b> Para situaciones parentales relacionadas con regímenes de visitas de hijos/as u otras situaciones de padres o madres separados/as la empresa puede facilitar el cambio de turno.
Responsable: RRHH y el departamento de la persona trabajadora. Destinatarios: Toda la plantilla.

*[Signature]*

~~Ja H. E. J. R.~~  
blaude

<p><b>Indicadores</b></p> <p>-</p> <p>- Porcentaje de utilización hombres/mujeres y tasa de éxito.</p> <p>Fecha límite: 31/12/2024</p>
<p><b>Medida</b></p> <p>Priorizar el cambio de turno a las personas trabajadoras que, previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita, se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida.</p> <p><b>Descripción</b></p> <p>Con el fin de ayudar a las personas trabajadoras que se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida, la empresa les dará prioridad en la elección de cambio de turno, previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita.</p> <p>Responsable: RRHH. Destinatarios: Personal que esté en procesos de reproducción.</p>
<p><b>Indicadores</b></p> <p>- N.º de solicitudes aceptadas.</p> <p>Fecha límite: 31/12/2024</p>
<p><b>Medida</b></p> <p>Informar de las medidas de protección legales para las víctimas de violencia de género y negociar una guía con mejoras de protección.</p> <p><b>Descripción</b></p>

reunión

esvarada tiempo

Con el fin de ayudar a la persona trabajadora víctima de violencia de género, se informará de los derechos legalmente establecidos en el ET (art. 37.8) y la LO 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género (arts. 21 y ss.),

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Víctimas de violencia de género.

**Indicadores**

- Documento

Fecha límite: 31/12/2024

**Medida**

Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, nacimiento, adopción o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.

**Descripción**

Para el personal en periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares, la empresa mantendrá el derecho, de este colectivo, a todos los beneficios sociales que la plantilla en activo disfruta.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**

- Documento de beneficios sociales.

Fecha límite: 31/12/2024

**Condiciones de trabajo y conciliación**

**Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales**

**Medida**

Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adecuarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

**Descripción**

Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para introducir la dimensión de género en todas las medidas y herramientas en que no se han tenido en cuenta las necesidades específicas de las personas trabajadoras según su sexo. Incluir en el plan las actuaciones preventivas referidas a los riesgos específicos que afectan a las trabajadoras, tales como los riesgos psicosociales, ergonómicos y laborales durante embarazo y lactancia

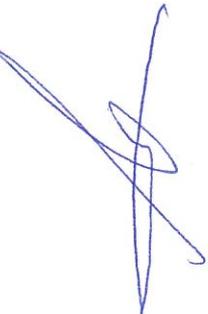
Responsable: Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**

- Evidencias de la remisión al Servicio de prevención de la empresa de la nueva política de prevención adoptada.

Fecha límite: 31/12/2024

**Medida**

Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento.

**Descripción**

Se pondrá en marcha un Registro de siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexos para estudiar la casuística y plantear medidas correctoras. Este registro se mantendrá permanentemente actualizado. La Comisión debe estar informada de los resultados y participar en la implantación de medidas.

Responsable: Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatarios: Comisión de seguimiento.

**Indicadores**

*Jenny F. Flores*  
*Yolanda*

- Documentación acreditativa de la realización del registro.

Fecha límite: Durante toda la vigencia del Plan.

*Arzu*

<b>Condiciones de trabajo y conciliación</b>	<b>Evitar riesgos para la salud de las mujeres</b>
--	--

*Susana Inaps*

**Medida**

Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.

**Descripción**

En función de las necesidades de las trabajadoras de la empresa se valorará adecuar una sala de lactancia.

Responsable: RRHH y Comité de seguridad y salud laboral.  
Destinatarios: Trabajadoras embarazadas y en período de lactancia.

**Indicadores**

- Nº de medidas y acciones implementadas y evaluación de su incidencia.

Fecha límite: 31/12/2025

<b>Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo</b>	<b>Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo</b>
--	---

**Medida**

Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.

**Descripción**

*[Handwritten signatures and scribbles]*

*[Handwritten signature]*

*Jorge P. F. S.*  
*Yblando*

Se elaborará un informe anual que detallará los casos de acoso notificados a la empresa, las medidas que se implementaron y su resolución.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Representantes de las personas trabajadoras, Comisión de seguimiento.

**Indicadores**

- Base de datos y revisión anual de los casos.

Fecha límite: Durante toda la vigencia del Plan.

**Medida**

Elaboración y difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.

**Descripción**

Esta declaración de principios mostrará el compromiso de la Dirección con la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual. Se comunicará a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse. Puede estar disponible en el portal del empleado o en la intranet de la compañía.

Responsable: Dirección de la empresa.

Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**

- Evidencias de la declaración y su comunicación enviada a toda la plantilla.

- Inclusión en la documentación de bienvenida de las nuevas contrataciones.

Fecha límite: 31/12/2024

**Medida**

Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.

*[Handwritten signature]*

**Descripción**

Se revisará cada cuatro años, coincidiendo con la vigencia del plan de igualdad, con la participación de la Comisión de seguimiento del plan, el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo, que incluye una declaración de principios de la empresa contra el acoso sexual, definición de ambos conceptos y la tipología de acoso que se dan en el mercado laboral, con ejemplos de este tipo de conductas, establecimiento de un procedimiento de actuación (forma de hacer la denuncia, medidas cautelares, tramitación de la investigación, confidencialidad de la misma, tipificación de ambos tipos de acosos como falta muy grave) y referencias normativas, garantizando en todo momento la urgencia en resolución y la confidencialidad durante todo el proceso.

Responsable: RRHH y Comité de Seguimiento.

Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**

- Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo con sus versiones con fecha de revisión.

Fecha límite: 31/12/2024

**Medida**

Difundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.

**Descripción**

El protocolo se difundirá por los distintos medios de comunicación de la empresa para garantizar que llegará al conocimiento de toda la plantilla y se incluirá, en el formato que se considere oportuno, en la documentación de bienvenida de las nuevas contrataciones.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**

- Comunicación enviada a la plantilla.

*Luís Pérez*  
*Alonso*

- Tríptico o folleto.
  - N.º de campañas periódicas de difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
  - Canales de información utilizados.
- Fecha límite: Durante toda la vigencia del Plan.

**Medida**

Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

**Descripción**

Se incluirá en la formación obligatoria de la empresa cursos sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo o bien se incluirá un módulo específico sobre esta materia en las distintas formaciones impartidas en el ámbito laboral especialmente la formación destinada a la promoción en la empresa.

Responsable: RRHH - Formación.

Destinatarios: Toda la plantilla.

**Indicadores**

- N.º de cursos realizados y personas que lo reciben.
- Lugar de la formación, tipo, horas y criterios de selección y porcentaje de participación de hombres y mujeres.

Fecha límite: 31/12/2024

**Medida**

Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.

**Descripción**

Aunque el procedimiento de denuncia está incluido en el Protocolo de prevención y actuación en caso de acoso, es importante que se divulgue de forma clara y precisa dónde y cómo denunciar los casos de acoso sexual y por razón de sexo (con medidas tales como teléfonos de atención o un mecanismo de notificación electrónico).

*Alonso*

## 2. Calendario de actuaciones

31/12/2023	No iniciada	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal	Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.	Selección
31/12/2023	No iniciada	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal	Redacción y difusión del protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.	Selección
31/12/2023	No iniciada	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.	Selección
31/12/2023	No iniciada	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.	Selección
31/12/2023	No iniciada	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Fomentar la participación femenina en los comités de selección.	Selección
Durante la vigencia del plan de igualdad.	No iniciada	Garantizar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos que no tengan en cuenta el género	Promover la participación de los representantes de las personas trabajadoras en determinados procesos de selección.	Selección
Durante toda la vigencia del Plan	No iniciada	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo.	Selección
Durante toda la vigencia del Plan.	No iniciada	Evitar la pérdida de personal masculino	Informar a la Comisión de seguimiento de los datos estadísticos relativos a las extinciones de contrato informando siempre del motivo.	Contratación
31/12/2024	Iniciada	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Revisar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos, así como revisar la valoración de puestos de trabajo para garantizar un sistema de clasificación profesional neutro, libre de sesgos de género.	Clasificación profesional
Durante toda la vigencia del Plan	Iniciada	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Clasificación profesional
31/12/2024	No iniciada	Alcanzar un equilibrio entre ambos sexos en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales	Implementar medidas de acción positiva para corregir la subrepresentación de mujeres en puestos masculinizados o feminizados, tales como introducir en las candidaturas finalistas siempre una candidatura del sexo menos representado.	Clasificación profesional
31/12/2024	No iniciada	Alcanzar un equilibrio entre ambos sexos en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales	Clasificar correctamente a cada persona en su categoría profesional. Revisar concretamente, los puestos de Atención al cliente, responsable de normativa y administración de logística.	Clasificación profesional
31/12/2024	No iniciada	Fomentar la promoción profesional de la mujer	Dar prioridad a las mujeres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad y competencia.	Promoción
31/12/2024	No iniciada	Fomentar la promoción profesional de la mujer	Creación de un registro de "Seguimiento Profesional" anual donde se recojan el listado de personas trabajadoras que son o no promocionadas y los motivos. Marcar las mujeres que se identifiquen como "promocionables".	Promoción
31/12/2024	No iniciada	Fomentar la promoción profesional de la mujer	Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las personas trabajadoras en los procesos de promoción profesional.	Promoción
31/12/2024	no iniciada	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al sexo, creando un protocolo que recoja el proceso a seguir en la promoción y que sea conocido y utilizado por todas las personas que forman parte de las promociones.	Promoción
31/12/2024	No iniciada	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.	Promoción
Durante toda la vigencia del Plan.	No iniciada	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.	Promoción
31/12/2024	No iniciada	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Compromiso de la empresa para incentivar la promoción de las personas trabajadoras que se hayan acogido a medidas de conciliación familiar.	Promoción
31/12/2024	No iniciada	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Establecer medidas para limitar los periodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral.	Promoción
31/12/2024	No iniciada	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Potenciar la participación de la Comisión de seguimiento en los procesos de promoción.	Promoción
31/12/2024	No iniciada	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Dar formación específica en igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo a todas las personas que intervienen en los procesos de selección, contratación, promoción y formación incluyendo a los mandos intermedios. Así como dar formación específica en igualdad y prevención del acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.	Formación
31/12/2024	No iniciada	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres	Formación
31/12/2024	No iniciada	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todas las personas trabajadoras que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.	Formación
31/12/2024	No iniciada	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Facilitar el acceso a la formación para el personal que tiene su contrato en situación de suspensión o se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.	Formación
31/12/2024	No iniciada	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.	Formación
Durante toda la vigencia del Plan	No iniciada	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.	Formación
31/12/2024	No iniciada	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.	Formación
Durante toda la vigencia del Plan	No iniciada	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.	Formación
31/12/2024	No iniciada	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a la formación para contribuir a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Impartir formación dentro de la jornada laboral e incorporar modalidad on line y semipresencial en mayor medida.	Formación
31/12/2026	No iniciada	Establecer medidas retributivas complementarias	Estudiar posibilidad de implantación de políticas de retribución flexible.	Retribución
31/12/2024	No iniciada	Establecer medidas retributivas complementarias	Introducir correctivos en la configuración de la retribución por objetivos	Retribución
31/12/2024	No iniciada	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Establecer una Política Retributiva clara, transparente y objetiva a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.	Retribución

*[Handwritten signature]*  
*blanco*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

<p>Responsable: RRHH. Destinatarios: Toda la plantilla.</p> <p><b>Indicadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Documentos de divulgación del canal de denuncias.</li><li>- N.º de campañas informativas.</li><li>- N.º de denuncias recibidas.</li></ul> <p>Fecha límite: 31/12/2023</p>
<p><b>Medida</b></p> <p>Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.</p> <p><b>Descripción</b></p> <p>Para la máxima protección de las personas afectadas por situaciones de acoso sexual o por razón de sexo la empresa velará por garantizar la salvaguarda de su intimidad, confidencialidad y dignidad, desde el momento en que tenga conocimiento de la situación. Las personas encargadas de tramitar los casos de acoso firmarán un documento de confidencialidad.</p> <p>Responsable: RRHH. Destinatarios: Personas implicadas en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.</p> <p><b>Indicadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.</li><li>- Documento de confidencialidad de la empresa.</li><li>- Número de expedientes incoados y número de procedimientos judicializados.</li></ul> <p>Fecha límite: 31/12/2024</p>

*[Handwritten signature]*

*Yblanco*

Fecha	Estado	Medida	Objetivo	Materia
Durante la vigencia del Plan	No iniciada	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Entrega de forma anual al comité y a la comisión de seguimiento del registro retributivo de año natural anterior en el mes de enero de cada año	Retribución
31/12/2024	No iniciada	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Objetivar los criterios empleados para decidir las subidas salariales.	Retribución
Durante toda la vigencia del Plan.	No iniciada	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Realizar un seguimiento de Brecha Salarial.	Retribución
31/12/2024	No iniciada	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Corregir las posibles discriminaciones retributivas por razón de sexo detectadas	Retribución
Durante toda la vigencia del Plan.	No iniciada	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Informar a la Comisión de seguimiento de los resultados de todas las medidas anteriores para hacer propuestas de mejora en el seno de la Comisión.	Retribución
30/03/2025	No iniciada	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Realización de Auditoría Retributiva cada dos años desde la aprobación del Plan de Igualdad.	Retribución
Durante toda la vigencia del Plan.	No iniciada	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Reducción de la brecha salarial un 2% cada año de la vigencia del plan para aquellas brechas salariales superiores al 10%.	Retribución
Durante toda la vigencia del Plan.	No iniciada	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.	Condiciones de Trabajo y conciliación
Durante toda la vigencia del Plan.	No iniciada	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.	Condiciones de Trabajo y conciliación
Durante toda la vigencia del Plan.	No iniciada	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Informar periódicamente a la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	Condiciones de Trabajo y conciliación
Durante toda la vigencia del Plan.	No iniciada	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Condiciones de Trabajo y conciliación
31/12/2024	No iniciada	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Facilitar la adaptación de la jornada sin tener que solicitar la reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo.	Condiciones de Trabajo y conciliación
31/12/2024	No iniciada	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Establecer una política de reuniones donde se recojan, entre otras medidas, su realización dentro del horario laboral y convocatoria con anticipación suficiente.	Condiciones de Trabajo y conciliación
31/12/2024	No iniciada	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Priorizar la elección de horario y turnos de quienes tengan a su cargo personas dependientes.	Condiciones de Trabajo y conciliación
31/12/2024	No iniciada	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Utilizar las nuevas tecnologías de la información siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos, para que tanto hombres como mujeres puedan conciliar su vida laboral con su vida familiar.	Condiciones de Trabajo y conciliación
31/12/2024	No iniciada	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Fomentar experiencias de teletrabajo, siempre que se den las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo.	Condiciones de Trabajo y conciliación
31/12/2024	No iniciada	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Establecimiento de una bolsa de horas o días de libre disposición para cubrir necesidades personales y familiares. Establecimiento de una bolsa de horas o días de libre disposición para cubrir necesidades personales y familiares.	Condiciones de Trabajo y conciliación
31/12/2024	No iniciada	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Facilitar la jornada continua frente a la jornada partida para fomentar la conciliación familiar y laboral.	Condiciones de Trabajo y conciliación
31/12/2024	No iniciada	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Facilitar un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.	Condiciones de Trabajo y conciliación
31/12/2024	No iniciada	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Facilitar el cambio de turno voluntario para los casos de situaciones parentales relacionadas con regímenes de visitas de hijos/as u otras situaciones de padres o madres separados/as.	Condiciones de Trabajo y conciliación
31/12/2024	No iniciada	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Priorizar el cambio de turno a las personas trabajadoras que, previa acreditación y siempre que la organización del trabajo lo permita, se hallen en procesos de técnicas de reproducción asistida.	Condiciones de Trabajo y conciliación
31/12/2024	No iniciada	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Informar de las medidas de protección legales para las víctimas de violencia de género y negociar una guía con mejoras de las medidas de protección	Condiciones de Trabajo y conciliación
31/12/2024	No iniciada	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Mantener el derecho a todos los beneficios sociales, como si se estuviera en activo, durante los periodos de suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia, nacimiento, adopción o excedencias por cuidado de hijos u otros familiares.	Condiciones de Trabajo y conciliación
31/12/2024	No iniciada	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales	Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adecuarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.	Condiciones de Trabajo y conciliación
Durante toda la vigencia del Plan.	No iniciada	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales	Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de seguimiento	Condiciones de Trabajo y conciliación
31/12/2025	No iniciada	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.	Condiciones de Trabajo y conciliación
Durante toda la vigencia del Plan.	No iniciada	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
31/12/2024	No iniciada	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Elaboración y difusión de una declaración pública de tolerancia cero con las actitudes de acoso y difundirla que sea conocida por toda la plantilla.	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
31/12/2024	No iniciada	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Revisar periódicamente el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
Durante toda la vigencia del Plan.	Iniciada	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Diffundir el protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo a toda la plantilla.	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
31/12/2024	Iniciada	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
31/12/2023	Iniciada	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo
31/12/2024	Iniciada	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima y de las personas afectadas.	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## 5. Sistema de evaluación y seguimiento



El artículo 46 de la Ley Orgánica 03/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, los cuales, para ello se establecen los siguientes medios:

- 
- a) **Creación de una Comisión de Evaluación y Seguimiento (en adelante, "Comisión de Igualdad")**, que será paritaria (Parte social y empresarial) y formada por 8 personas, 4 en representación de INDUSTRIAS QUÍMICAS DEL ADHESIVO, S.A. y 4 de entre la representación social firmante del Plan de Igualdad:

- En representación de INDUSTRIAS QUÍMICAS DEL ADHESIVO S, A:

- D. Álvaro Pacheco Pérez
- D<sup>a</sup> Yolanda Perona Rodríguez
- D<sup>a</sup> Eva García López
- D<sup>a</sup> Beatriz Rueda Villahermosa
- D<sup>a</sup> Ana Isabel Martín Villarrubia (Suplente)

- 
- De entre los representantes de la parte social (UGT-FICA):

- D. Jorge Ángel Losada Carrillo
- D<sup>a</sup> Aránzazu Cruz Muñoz
- D<sup>a</sup>. Esmeralda Iriepa García- Abad
- D. Luis Miguel Fernández Moreno
- D. José Luis Merino Riobobos (Suplente)

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- 
- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
  - En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
  - En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, cause baja en la empresa.
- 

- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

La persona que causa baja lo comunicará a la comisión de Seguimiento, siendo la parte a la que represente la legitimada para sustituirla.

Sin perjuicio de las competencias que ya tengan atribuidas legalmente los integrantes de la Comisión de Igualdad desempeñarán las siguientes funciones:

1. Información y sensibilización de la plantilla.
2. Revisar los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
3. Resolver las dudas de interpretación que se puedan derivar del Plan de Igualdad de INDUSTRIAS QUÍMICAS DEL ADHESIVO, S.A.
4. Seguimiento, evaluación y revisión periódica de los objetivos y las medidas del Plan de Igualdad, a través de sus reuniones.
5. Elaborar anualmente un informe sobre la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en INDUSTRIAS QUÍMICAS DEL ADHESIVO, S.A..
6. Recibir comentarios, denuncias, propuestas, de cualquier persona trabajadora que se presenten directamente ante la Comisión y que pueda aportar datos o información determinada sobre circunstancias o situaciones de hecho que puedan dar lugar a situaciones discriminatorias o potencialmente discriminatorias en las materias previstas en el presente Plan de Igualdad.
7. Promover medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
8. Estudiar y analizar la evaluación de las medidas puestas en marcha pudiendo, si se estima necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.

Para llevar a cabo su cometido la Comisión de Igualdad podrá utilizar para sus reuniones los sistemas de videoconferencia existentes en la organización o bien una Sala en las instalaciones de la Empresa, con el objeto de evaluar el cumplimiento de las acciones marcadas en el Plan.

La Comisión de Igualdad deberá reunirse, al menos, de forma semestral. Pudiendo ser convocada, por cualquier de las partes, una reunión adicional, con al menos 15 días de antelación.

Las reuniones serán convocadas por la parte empresarial quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por **correo electrónico y por la herramienta Microsoft Teams** con una antelación mínima de 15 días.

De los acuerdos tomados en comisión se levantará acta. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma, las posiciones defendidas por cada representación.

Todas las personas componentes de la Comisión deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado y no esté recogida en el acta.

Sin perjuicio de lo aquí previsto, se firmará un Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad.

## 6. Procedimiento de modificación y discrepancias del plan de igualdad.

La Comisión de Igualdad será también la responsable de solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la interpretación y aplicación del contenido del presente Plan de Igualdad.

Cuando surgieran discrepancias en el seno de la Comisión de Igualdad por la interpretación, aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, cuando así lo acuerden los integrantes de la misma podrán someterse a un procedimiento de Mediación.

## 7. Publicación y publicidad del plan de igualdad.

El Plan de Igualdad será registrado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de forma que será acceso público.

~~Julio F. Fdez~~  
Yolanda

Sin perjuicio de ello, y para garantizar el conocimiento del mismo por parte de la plantilla, se remitirá una copia a:

- toda la plantilla a través de la intranet o canal corporativo correspondiente y, durante el primer año de vigencia (o en el momento de incorporación de la persona trabajadora a la plantilla), mediante envío por correo electrónico;
- la Comisión de Igualdad.

~~Yolanda~~

Anexo I: Diagnóstico Plan de Igualdad.

Anexo II: Auditoría Retributiva.

~~Yolanda~~  
Yolanda

~~Yolanda~~

~~Yolanda~~

~~Yolanda~~  
Yolanda