

Plan de igualdad de oportunidades

ENTRE MUJERES Y HOMBRES



Índice

- 01 Introducción
- 02 Estructura del Plan de Igualdad
- 03 Conclusiones del Informe Diagnóstico
- 04 Objetivos Generales
- 05 Objetivos Específicos y Medidas
- 06 Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

- A1 Protocolo de actuación para casos de acoso sexual y por razón de sexo

01

Introducción

Presentación de la empresa

Marco legal en el que se encuadran los
Planes de Igualdad

Características Generales de un Plan de Igualdad

Proceso de Elaboración del Plan de Igualdad

Compromiso de la empresa con la Igualdad

Comisión Negociadora del Plan de Igualdad



Presentación de la empresa

ELIS MANOMATIC, S.A. (en adelante, ELIS) es una empresa **líder multiservicio del alquiler-mantenimiento de ropa lisa, vestuario de trabajo y equipos de higiene y bienestar**, la vocación de ELIS es simplificar la vida de sus clientes.

Con su **modelo económico de alquiler-mantenimiento**, ELIS ayuda a gestionar los costes, además de asegurar un control de la calidad y una política medioambiental activa.

Este modelo circular es la garantía de un saber-hacer industrial que pone al servicio de los clientes, para que ellos puedan concentrarse en su propia actividad.

El Grupo está presente en **Europa y Sudamérica**. Contribuye activamente a la sostenibilidad de los empleos de proximidad, y presta múltiples servicios a más de 390.000 clientes de todos los tamaños, en los sectores de las actividades hoteleras y la restauración, la salud, la industria, el comercio y las empresas de limpieza.



Marco legal en el que se encuadran los planes de igualdad

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.



Características generales de un plan de igualdad

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen un Plan de Igualdad son:



Está diseñado para el **conjunto de la plantilla**, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.



Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para **hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres**. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.



Considera como uno de sus principios básicos la **participación a través del diálogo y cooperación de las partes**.



Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.



Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.



Parte de un **compromiso de la empresa** que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Proceso de elaboración del plan de igualdad de Elis

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un análisis de la situación real de la empresa en materia de género, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual. Este Diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.



En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora.

Análisis de la situación



Diagnóstico claro y real



Conocer la realidad de la plantilla



Objetivos de mejora y propuestas

Compromiso de la empresa con la igualdad

ELIS ha demostrado en los últimos años una especial sensibilidad por los derechos individuales de los empleados y empleadas, protegiéndolos y potenciándolos.

Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres, ELIS declara expresamente su decidida voluntad de:

- Integrar la **igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres** en la organización como principio básico y transversal;
 - Incluir este **principio en los objetivos de la política de la empresa** y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos;
 - **Facilitar los recursos necesarios**, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.
 - **Promover la igualdad real entre mujeres y hombres**, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.
-

Por consiguiente, con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.



Comisión negociadora del plan de igualdad

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad es paritaria (mixta empresa-RLPT-sindicatos) y está integrada por un grupo de trabajo formado por personas con amplios conocimientos de la empresa, experiencia en diversas áreas de la misma, así como por la **RLPT y los sindicatos CCOO del Hábitat y Fesmc-UGT** en representación de la plantilla. Además, se contó con el asesoramiento de una empresa consultora externa especializada en diseño e implantación de planes de igualdad.

02

Estructura del Plan de Igualdad

Ámbitos de Aplicación

Vigencia



Estructura del plan de igualdad

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un **conjunto ordenado de medidas**, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a **eliminar la discriminación por razón de sexo**.

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.

2. Los planes de igualdad contendrán un **conjunto ordenado de medidas evaluables** dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



Además la empresa ha incluido otras materias en su plan de igualdad como son:

Salud laboral

Violencia de género

Cultura organizativa y Comunicación

De esta forma el Plan de Igualdad de ELIS comprende:

- **Objetivos generales**
- **Objetivos específicos**
- **Medidas**
- **Indicadores y/o criterios de seguimiento**
- **Personas responsables**
- **Plazos de ejecución**

Ha de tenerse en cuenta que al incorporarse la perspectiva de la igualdad de manera transversal, es decir, a todos los niveles de la Empresa y en todos los procesos que se desarrollan en ella, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

Ámbitos de aplicación

El presente Plan de Igualdad es de aplicación **a la totalidad del personal de la empresa.**

Vigencia

El presente Plan tendrá una vigencia de **4 años**, comenzando ésta en 1 de abril de 2023, finalizando el 31 de marzo de 2027.

03

Conclusiones del Informe Diagnóstico

Resultados de la Auditoría retributiva



Conclusiones del informe de diagnóstico

Estructura de plantilla

58% MUJERES
42% HOMBRES

Elis tiene una plantilla de 3090 personas, las mujeres representan un 58% sobre el total y los hombres el 42%. Por lo tanto, nos encontramos con una distribución de la plantilla equilibrada.

72%
de la plantilla son
OPERARIOS

El 72% de la plantilla se encuentra en el puesto Operarios/as, siendo el porcentaje de mujeres 11 puntos superior a su representación en el global de la plantilla. Podemos decir que existe segregación vertical, es decir, mayor porcentaje de hombres en puestos más altos, segregación horizontal masculina en el puesto de Repartidor/a y en puestos comerciales, y segregación horizontal femenina en el puesto de Operarios/as y en puestos administrativos.

88% plantilla es
personal
NO CUALIFICADO

El nivel jerárquico con mayor representación de la empresa es el de Personal no cualificado, un 88% de la plantilla, aquí el porcentaje de mujeres y hombres es similar a su representación en el global de la plantilla. En los niveles jerárquicamente superiores Dirección y Mandos intermedios, el porcentaje de hombres es superior a su representación en la plantilla.

36% de la plantilla
tiene + de
10 AÑOS ANTIGÜEDAD

El 36% de la plantilla tiene más de 10 años de antigüedad, siendo el porcentaje de mujeres y hombres, en este tramo, similar a su representación en el global de la plantilla. La antigüedad media de la plantilla es de 9 años (10 años en mujeres y 7 años hombres).

35% de la
plantilla tiene
ENTRE 41 Y 50 AÑOS

El 35% de la plantilla tiene entre 41 y 50 años, en este tramo el porcentaje de mujeres y hombres es similar a su representación en el global de la plantilla. La edad media de la plantilla es de 45 años (45 para mujeres y 44 para hombres).

Infrarrepresentación femenina

•En la distribución general de la plantilla, no se produce infrarrepresentación femenina, ya que las mujeres suponen el 58% de la plantilla. Elis tiene una distribución de la plantilla equilibrada. Sin embargo, analizando los datos de la empresa, nos encontramos con que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en:

- Grupos profesionales jerárquicamente superiores 1 y 2 (existe segregación vertical), y grupo profesional 8 (se produce segregación horizontal masculina)
- Nivel jerárquico D (Dirección)
- Categoría profesional Conductor (el 99% son hombres)

Selección y contratación

•El 75% de la plantilla tiene un contrato indefinido a tiempo completo, siendo el porcentaje de mujeres y hombres similar a su representación en el global de la plantilla.

•En el año 2021, hubo 448 incorporaciones (altas). El porcentaje de mujeres y hombres incorporados fue igual a su representación en el global de la plantilla a 31 de diciembre de 2021. El 94% de las incorporaciones han sido en Personal no cualificado.

•En el año 2021 ha habido 66 bajas (frente a 448 incorporaciones). El porcentaje de hombres y mujeres que han cursado baja es similar a su representación en el global de la plantilla a 31 de diciembre de 2021. El 83% de las bajas han sido por fin de contrato con indemnización.

•La empresa cuenta con procesos de selección y contratación encaminados a una toma de decisiones objetiva.

Clasificación profesional

•La empresa sigue el sistema de clasificación profesional establecido en el Convenio Colectivo.

Formación

•En el año 2021, hubo 2.387 formaciones (una misma persona ha podido asistir a más de una formación). El porcentaje de hombres que han recibido formación fue 14 puntos superior a su representación en el global de la plantilla a 31 de diciembre de 2021. Además el promedio de horas de formación fue 3 en mujeres y 5 en hombres. El 32% de la formación la recibió el Grupo profesional 9 y el 28% el 8.

•Toda la formación se imparte dentro de la jornada laboral, excepto la formación en idiomas, que se realiza mediante una plataforma en la que la persona puede conectarse en el momento que desee.

•No se ha impartido formación en igualdad de oportunidades y no discriminación.

Promoción

En el año 2021, hubo 4 promociones, todas ellas han supuesto un cambio de categoría. El porcentaje de mujeres y hombres fue similar a su representación en el global de la plantilla a 31 de diciembre de 2021.

Condiciones de trabajo

•El 93% de la plantilla trabaja a Jornada Completa, siendo el porcentaje de mujeres y hombres similar a su representación en el global de la plantilla. En jornadas inferiores a la completa, existe mayor representación de mujeres.

•Respecto a la jornada, hay 22 personas que trabajan un 90% de la jornada, 10 que trabajan el 60% y el resto tiene jornadas entre un 87,5% y un 15%.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

•Licencias por Nacimiento y cuidado del menor y Lactancia, siendo el porcentaje de mujeres y hombres similar a su representación en el global de la plantilla.

•Personas con una reducción de jornada. El porcentaje de mujeres es del 97%, 39 puntos superior a su representación en plantilla. El 94% de las reducciones de jornada son a causa de cuidado de menores, siendo el porcentaje de mujeres 40 puntos superior a su representación global. Además, si comparamos los grupos por separado, nos encontramos con un 94% de mujeres frente a un 75% de hombres.

•Excedencias, siendo el porcentaje de mujeres y hombres similar a su representación en el global de la plantilla. El 67% de las excedencias han sido voluntarias, siendo el porcentaje de hombres 11 puntos superior a su representación en el global de la plantilla. El porcentaje de mujeres en las excedencias por cuidado de familiar y de hijos/as es mayor.

Acoso

•Existe un protocolo de actuación para casos de acoso.

Retribución/resultados de la auditoría retributiva

Se ha realizado la auditoría retributiva anual como parte del diagnóstico de situación, la vigencia de ésta coincide con la del plan, es decir, **tiene 4 años de vigencia**



“

El objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

”

04

Objetivos Generales



Objetivos generales

El objetivo primordial del Plan de Igualdad es la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, hombres y mujeres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, edad, raza y/o religión, representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la empresa.

Objetivos Generales

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de buscar en la empresa una representación más equilibrada de las mujeres en la plantilla.
- Velar por la justa e igualitaria retribución entre hombres y mujeres que desempeñan un puesto de igual valor.
- Permitir el acceso a la formación y al desarrollo profesional tanto de los hombres como de las mujeres en la empresa.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.
- Promocionar el bienestar físico, psíquico y social de los empleados y empleadas.
- Sensibilizar a todos los niveles de la organización en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación, conciliación trabajo-vida personal y prevención del acoso.
- Potenciar el ejercicio corresponsable y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.

Este Plan de Igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de la compañía para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna que permita impulsar mejoras en los procesos de participación de las mujeres en la dirección y en la toma de decisiones y visualizar el compromiso de la empresa con la igualdad.



05

Objetivos Específicos y Medidas

Responsable de igualdad

Proceso de selección y contratación

Promoción

Formación

Igualdad retributiva

Condiciones de trabajo

Clasificación profesional

Infrarrepresentación femenina

Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Salud laboral

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

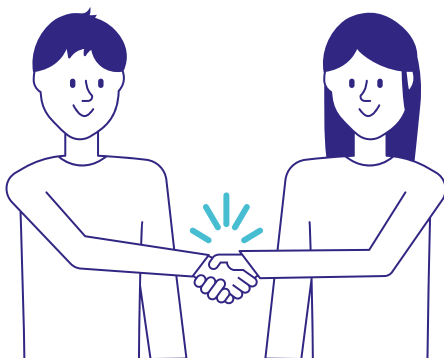
Violencia de género

Cultura organizativa y Comunicación

Objetivos específicos y medidas

Del análisis de los datos de la situación real de ELIS en materia de género, se realizó un informe diagnóstico que identifica, entre otras, las áreas de mejora relacionadas directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

Una vez detectadas estas áreas, y teniendo en cuenta los objetivos establecidos se han definido las medidas específicas encaminadas a lograr la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres de la plantilla.



Estas son algunas de las medidas:

Responsable de igualdad

Proceso de selección y contratación

Promoción

Formación

Igualdad retributiva

Condiciones de trabajo

Clasificación profesional

Infrarrepresentación femenina

Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Salud laboral

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo



Violencia de género

Cultura organizativa y Comunicación

0-Responsable de igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO 0.1

Contar con la **figura de una persona responsable** de igualdad de trato y oportunidades en la empresa.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
<p>00 Designar una persona responsable de velar por la igualdad de trato y oportunidades dentro del organigrama de la empresa, con formación específica en la materia (agente de igualdad o similar), que gestione el Plan, participe en su implementación, desarrolle y supervise los contenidos, unifique criterios de igualdad en los procesos de selección, promoción y demás contenidos que se acuerden en el Plan e informe a la Comisión de Seguimiento.</p>	<p>Alta</p> 	<p>Nombre de la persona responsable de igualdad. Formación de la persona responsable de igualdad como agente de igualdad o similar.</p>	<p>Dirección de RRHH</p>	<p>La propia persona designada</p> 	<p>Marzo 2023</p>

1. Proceso de selección y contratación

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.




Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizadas en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
03 Aplicar un manual que contemple recomendaciones para una selección no sexista que sea de aplicación en todos los procesos en cada centro de trabajo.	Baja ↓	Entrega del manual a todas las personas que realizan selección	Desarrollo	3 personas (RRHH) 	Marzo 2024
05 Realizar un itinerario formativo específico sobre igualdad a todas las personas que participan en el proceso de selección, desde RH hasta las personas responsables de los dptos. que tienen una vacante.	Alta ↑	Planificar calendario	Desarrollo	3 personas (RRHH) 	Marzo 2023 y durante la vigencia del Plan
06 Informar a las empresas colaboradoras de la política de selección, según el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, establecidos e incorporar la exigencia de actuar con los mismos criterios de igualdad.	Media →	Nº de empresas de selección y hacer entrega de la política	Compliance manager Desarrollo	3 personas (RRHH) 	Desde la firma del Plan y durante la vigencia del mismo

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
08 Difundir a través de publicaciones internas y externas, la participación de las mujeres en los procedimientos de selección para puestos que tradicionalmente han sido desempeñados por hombres.	Baja 	Nº de ofertas publicadas haciendo referencia a la participación de las mujeres	Desarrollo	3 personas 	Desde la firma del Plan y durante la vigencia del mismo
10 Publicitar en las ofertas de empleo (internas y externas), el compromiso de la empresa sobre igualdad de oportunidades.	Media 	Nº de ofertas de empleo que incorporan el compromiso de la empresa sobre el total de las ofertas	RH. Centro Desarrollo	3 personas 	Desde la firma del Plan y durante la vigencia del mismo
14 Cuando en un área o departamento el porcentaje de hombres o mujeres sea superior al 60%, RRHH establecerá una supervisión sobre el proceso de selección de personal con el objetivo de evitar los prejuicios y estereotipos sexistas.	Alta 	Nº de selecciones supervisadas sobre el total de selecciones realizadas con un porcentaje superior al 70% de hombres/ mujeres	RH. Centro Desarrollo	3 personas 	Desde la firma del Plan y durante la vigencia del mismo

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.

Fomentar la representación equilibrada de trabajadores y trabajadoras en los distintos grupos profesionales y departamentos, tendente a eliminar la segregación horizontal y vertical presente en la empresa.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
<p>15 Fomentar la contratación de mujeres y hombres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada de las y los mismos (60-40%), en los departamentos o niveles jerárquicos en los que se encuentren subrepresentadas/os. Concretamente, hombres en Personal administrativo y Personal no cualificado y en los departamentos de Producción, Sala blanca y ADCO y mujeres en Dirección, Mandos intermedios y Personal técnico y en los departamentos de Disco, Mantenimiento y Comercial.</p>	<p>Alta</p> <p>↑</p>	<p>Nº de hombres/ mujeres contratadas en departamentos o niveles jerárquicos en los que están subrepresentadas sobre el total de personas contratadas en esos departamentos o niveles</p>	<p>Desarrollo</p>	<p>3 personas</p> <p></p>	<p>Desde la firma del Plan y durante la vigencia del mismo. Seguimiento anual</p>
<p>19 En los procesos de selección y/o promoción para personal de dirección, mandos intermedios y personal técnico, se promoverá que al menos el 50% de las candidaturas finalistas sean mujeres.</p>	<p>Alta</p> <p>↑</p>	<p>% de mujeres-% de hombres en plantilla % de mujeres-% de hombres por departamento % de mujeres-% de hombres por nivel jerárquico Todo ello en los procesos de selección y promoción</p>	<p>Desarrollo</p>	<p>3 personas</p> <p></p>	<p>Desde la firma del Plan y durante la vigencia del mismo. Seguimiento anual</p>
<p>23 Establecer, como principio general, que en las nuevas aperturas, campañas especiales y vacantes en general, tendrán prioridad las personas de la plantilla que quieran trasladarse y/o aumentar su jornada, frente a la contratación externa.</p>	<p>Media</p> <p>→</p>	<p>Realizar un procedimiento Nº de mujeres y hombres que han solicitado el cambio/ nº de mujeres y hombres en los nuevos centros de trabajo</p>	<p>Desarrollo</p>	<p>3 personas</p> <p></p>	<p>Procedimiento febrero 2024</p> <p>Seguimiento Durante toda la vigencia del plan</p>

| 2.Promoción

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades utilizando, para ello, procesos de promoción transparentes y objetivos, relacionados exclusivamente con la valoración de competencias, aptitudes y capacidades requeridas para la vacante ofertada.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
<p>27 Establecer un sistema que garantice que todas las personas que intervienen en el proceso de promoción utilicen los mismos criterios, por ejemplo, crear un manual de criterios objetivos de promoción para cada puesto de trabajo que sea conocido y aplicado por todas las personas que participan en el proceso de promoción, con el objetivo de evitar los prejuicios y estereotipos sexistas, hacer entrevistas cruzadas, establecer una reunión de revisión de criterios utilizados antes de la decisión final, etc.</p>	<p>Media</p> <p>→</p>	<p>Revisión de las promociones y verificar la aplicación del manual</p> <p>Nº de promociones revisadas</p>	<p>Desarrollo</p>	<p>3 personas (RRHH)</p> <p></p>	<p>Octubre 2023</p>

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.2.

Fomentar la promoción de mujeres en los departamentos y niveles jerárquicos en los que están subrepresentadas.

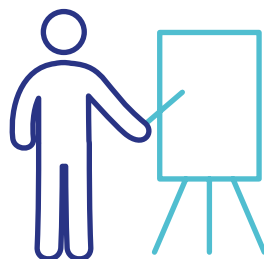
MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
<p>30 En igualdad de méritos y capacidades tendrán preferencia en los ascensos las personas del sexo menos representado en el área o nivel jerárquico al que se pretenda ascender.</p>	<p>Alta</p> <p>↑</p>	<p>Número de acciones positivas realizadas</p>	<p>Desarrollo</p> <p>Adm. Personal</p> <p>TEC/A .RH</p>	<p>3 personas</p> <p></p>	<p>Desde la firma del Plan y vigencia del mismo.</p>
<p>31 Fomentar la promoción de mujeres con el objetivo de lograr una presencia equilibrada de las mismas (60-40%), en los niveles jerárquicos en los que se encuentren subrepresentadas.</p> <p>A lo largo de la vigencia del Plan, se incrementará el porcentaje de mujeres como mínimo del 40 % en las nuevas promociones a puestos donde estén subrepresentadas y tomando como referencia el porcentaje de promociones en la empresa.</p>	<p>Alta</p> <p>↑</p>	<p>Nº de hombres/ mujeres promocionadas a departamentos o niveles jerárquicos en los que están subrepresentadas sobre el total de personas promocionadas en esos departamentos o niveles jerárquicos</p>	<p>Desarrollo</p>	<p>3 personas</p> <p></p>	<p>Desde la firma del Plan y vigencia del mismo (seguimiento anual).</p>




| 3-Formación

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.

Crear una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades a través de acciones formativas.


MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
<p>35 Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad del Plan en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo y en seguimiento de planes.</p>	<p>Alta</p> <p>↑</p>	<p>Nº de personas formadas sobre el total de personas que forman la Comisión de Igualdad</p>	<p>Desarrollo Igualdad</p>	<p>3 personas (RRHH)</p> <p>👤👤👤</p>	<p>Marzo 2023</p>
<p>37 Desarrollar un itinerario formativo para sensibilizar sobre igualdad de oportunidades y no discriminación a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las personas que tengan responsabilidades en la gestión de equipos (mandos con dependencia directa del responsable de cada planta). • El departamento de RR.HH. • Todas las personas que participan en el proceso de selección/promoción, desde el departamento de RR.HH. hasta las personas responsables de los departamentos que tienen una vacante. • Al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página web, relaciones con prensa, etc.). • Taller de formación específico en lenguaje inclusivo para el dpto. de comunicación. • Personal directivo. • Personal responsable de Salud Laboral. • RLPT en la empresa. 	<p>Media</p> <p>→</p>	<p>Nº de personas formadas sobre el total de personas en plantilla</p> <p>Itinerario formativo creado y presentado a la comisión de igualdad</p>	<p>Desarrollo Igualdad</p>	<p>3 personas (RRHH)</p> <p>👤👤👤</p>	<p>Desde la firma del Plan y vigencia del mismo</p> <p>Seguimiento anual</p>




MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
39 Formar y/o sensibilizar a toda la plantilla sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación.	Baja ↓	Nº de personas formadas sobre el total de personas en plantilla	Desarrollo Igualdad	3 personas (RRHH) 	Desde la firma del Plan y vigencia del mismo Seguimiento anual
40 Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a la nueva plantilla y reciclaje de la existente	Media →	Nº de personas formadas sobre el total de personas en plantilla de nueva incorporación y reciclaje	Desarrollo Igualdad	3 personas (RRHH) 	Desde la firma del Plan y vigencia del mismo Seguimiento anual
42 Sensibilizar y dar formación específica sobre acoso sexual y/o por razón de sexo a todos los responsables de cada centro de trabajo	Alta ↑	Nº de personas formadas sobre el total de personas en plantilla	Desarrollo Igualdad	3 personas (RRHH) 	Desde la firma del Plan y vigencia del mismo Seguimiento anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.2.


Incluir la **perspectiva de género** en el Plan de Formación.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
43 Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos, etc.) desde la perspectiva de género.	Baja ↓	Nº de materiales formativos revisados y corregidos desde la perspectiva de género sobre el total de materiales formativos	Desarrollo	3 personas (RRHH) 	Desde la firma del Plan y vigencia del mismo Seguimiento anual

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
44 Establecer en las cláusulas de los servicios contratados (p.ej. consultoras de formación, proveedores, etc.) la exigencia de actuar con criterios de igualdad y no discriminación.	Baja ↓	Nº de contratos con cláusula de no discriminación sobre el total de empresas de servicios de formación contratadas	Compliance Manager Desarrollo	3 personas (RRHH) 	Primer septiembre 2023 y durante toda la vigencia del plan Seguimiento anual
45 Disponer de información estadística sobre la formación recibida por mujeres y hombres (número de acciones formativas y número de horas de formación) en los diferentes niveles jerárquicos, departamentos, puestos, tipo de formación, para su traslado a la Comisión de Igualdad.	Baja ↓	Número de acciones formativas realizadas por hombres sobre el total de hombres en plantilla(>)	Desarrollo	3 personas (RRHH) 	Desde la firma del Plan y vigencia del mismo Seguimiento anual
(>)Número de acciones formativas realizadas por mujeres sobre el total de mujeres en plantilla % de hombres formados por departamento y nivel jerárquico % de mujeres formadas por departamento y nivel jerárquico Número de horas de formación recibidas por hombres sobre el total de hombres en plantilla Número de horas de formación recibidas por mujeres sobre el total de mujeres en plantilla % de hombres formados por materia formativa % de mujeres formadas por materia formativa					
46 Establecer que las personas que estén en suspensión de contrato o excedencia por motivos familiares podrán participar en los cursos de formación que se impartan o facilitar un modelo on line cuando sea posible.	Baja ↓	Número de personas que solicitan y acceden a la formación	Desarrollo TEC/A. RH	3 personas (RRHH) 	Desde la firma del Plan y vigencia del mismo Seguimiento anual

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.3.


Fomentar la formación de mujeres, y utilizar la formación para corregir los desequilibrios en la distribución de la plantilla.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
49 Realizar acciones formativas de reciclaje profesional a quienes se reincorporan en la Empresa a la finalización de la suspensión de contrato por baja por nacimiento (si fuera necesario), excedencias y bajas de larga duración.	Baja ↓	Nº de personas en acciones de reciclaje sobre el total de personas que se reincorporan	Desarrollo	3 personas 	Desde la firma del Plan y vigencia del mismo

| 4-Igualdad retributiva

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.

Garantizar la igualdad de retribución de hombres y mujeres por el desempeño de trabajo de igual valor.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
50 Establecer un compromiso de empresa "a igual trabajo igual retribución" en todos los documentos donde se refleje políticas organizativas.	Alta ↑	Nº documentos incluidos.	Tec/a RH Adm. Personal Desarrollo	3 personas (RRHH) 	Desde la firma del Plan y vigencia del mismo
53 Describir los puestos de trabajo de forma completa, las características y las funciones de los perfiles profesionales (Jefatura de Producción, Jefatura de Mantenimiento, Directores/as, Adjuntos/as), en esfuerzo, capacidad, responsabilidades y condiciones de trabajo.	Sí	Informe de resultados de valoración analítica puestos de trabajo	Desarrollo	3 personas (RRHH) 	Semestral a partir del segundo año de vigencia (2024)

| 5-Condiciones de trabajo

OBJETIVO ESPECÍFICO 5.1.

Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo **sin sesgo o discriminación por género**

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
55 Realizar una entrevista de salida a las personas que causan baja, para conocer los motivos de las bajas voluntarias desagregadas por sexo.	Media →	Número de bajas segregadas por género: Por causa, edad, nivel jerárquico, grupo profesional, tipo de contrato y tipo de jornada. Documento de entrevista ya elaborada. Resultados de esta.	Tec/a. RH Jefes/as de áreas Directores		Fecha inicio Enero 2023. Durante la vigencia del Plan
56 La uniformidad se adecuará para el desempeño de las funciones del puesto, teniendo en cuenta las condiciones físicas de cada sexo, pero sin que responda a estereotipos de género ni atente contra la dignidad de la persona	Baja ↓	Uniformes con patronaje femenino y masculino que no responde a estereotipos de género	CODIR		Desde la firma del Plan y vigencia del mismo

6. Clasificación profesional

OBJETIVO ESPECÍFICO

Revisar los sistemas de clasificación profesional en la empresa con perspectiva de género para fomentar una **representación equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de la empresa**, garantizando que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad **sean equivalentes**.



MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
57 Utilizar términos neutros en la denominación y clasificación profesional, procurando no denominarlos en femenino ni masculino.	Baja ↓	Denominaciones neutras	Dirección		Noviembre 2023 Durante la vigencia del plan.

7. Infrarrepresentación femenina

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.

Equiparar la presencia femenina y masculina en las diferentes áreas y puestos de la empresa.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
58 En los procesos de selección y promoción se contará con al menos una persona del sexo infrarrepresentado entre la terna final de candidaturas, especialmente en la cobertura de puestos de responsabilidad donde exista infrarrepresentación femenina.	Alta	Nº de solicitudes desagregadas por sexo	Desarrollo Tec./a. RH		Desde la firma del Plan y vigencia del mismo


8-Conciliación y ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral


OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.

a) Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla independientemente del sexo, estado civil, antigüedad en la empresa o modalidad contractual.

b) Garantizar que las personas que se acogan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación (permisos, reducciones, etc.) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.

c) Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
<p>63 Posibilitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo sin reducirla para aquellas personas trabajadoras que tengan a su cargo hijos/as con discapacidad que no desempeñen una actividad física retribuida, sin tope de edad.</p> <p>Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.</p>	Alta	Número de personas que se acogen	Tec.RHY Administración de personal	3 personas (RRHH) 	Desde la firma del Plan y vigencia del mismo




MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN	
64	Permiso no retribuido y/o recuperable para la asistencia una tutoría de cada hijo/hija, y siempre que coincida con el horario laboral. Se requerirá preavisar con un mínimo de tres días, y posterior justificación, mediante justificante emitido por el centro escolar.	Alta ↑	Número de personas por sexo que lo solicitan	Tec. RH Centro/ Adm. Personal	3 personas (RRHH) 	Desde la firma del Plan y vigencia del mismo
65	Aumentar a tres años el tiempo de excedencia que se puede solicitar para el cuidado de familiares dependientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, reingresando en su mismo puesto o en uno de similar categoría.	Media →	Medida adoptada. N° de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.	Tec. RH Centro/ Adm. Personal	3 personas (RRHH) 	Desde la firma del Plan y vigencia del mismo
67	Dar flexibilidad para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida, con un máximo de siete días laborables con permiso retribuido.	Media →	N° de veces que se ha solicitado y aplicado	Tec/a. RH Centro/ Dir/a del Centro	3 personas (RRHH) 	Desde la firma del Plan y vigencia del mismo
71	Facilitar el cambio de turno y de vacaciones con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos e hijas u otras situaciones para padres o madres separado o cuya guardia y custodia recaiga en uno de los dos progenitores. Debidamente acreditado con convenio regulador.	Alta ↑	N° de veces que se ha solicitado y aplicado	Tec/a. RH Centro Dir/a del Centro	3 personas (RRHH) 	Desde la firma del Plan y vigencia del mismo
72	Establecer una excedencia de duración no superior a 6 meses por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración del cónyuge, hijos o pareja de hecho, con derecho a reserva de puesto de trabajo.	Media →	N° de veces que se ha solicitado y aplicado	Tec/a. RH Centro Dir/a del Centro Adm. Personal	3 personas (RRHH) 	Desde la firma del Plan y vigencia del mismo

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
<p>73 Facilitar la tramitación a través de la mutua de la solicitud de la prestación económica en aplicación del art. 37.6 del ET que da derecho a las y los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter pre adoptivo o permanente a una reducción de jornada por cuidado de una hijo menor de 18 años enfermo de cáncer o afectado por una enfermedad grave cuyo listado y criterios están recogidos en el RD 1148/2011.</p>	<p>Baja</p> <p>↓</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado</p>	<p>Tec/a. RH Centro</p> <p>Dir/a del Centro</p> <p>PRL</p>	<p>3 personas (RRHH)</p> <p></p>	<p>Desde la firma del Plan y vigencia del mismo</p>
<p>78 Fomentar el horario flexible de entrada y salida para aquellos centros de trabajo donde sea posible.</p>	<p>Media</p> <p>→</p>	<p>Estudiar la viabilidad de los centros que se pueda aplicar</p>	<p>Tec/a. RH Centro</p> <p>Dir/a del Centro</p>	<p>3 personas (RRHH)</p> <p></p>	<p>Desde la firma del Plan y vigencia del mismo</p>
<p>80 En caso de hospitalización o intervención quirúrgica con hospitalización, el permiso podrá disfrutarse dentro del periodo de hospitalización, siendo la fecha de inicio del hecho causante la que el trabajador/a determine, dentro de ese periodo.</p>	<p>Media</p> <p>→</p>	<p>Nº de veces que se ha solicitado y aplicado</p>	<p>Tec/a. RH Centro</p>	<p></p>	<p>Desde la firma del Plan y vigencia del mismo</p>

| 9-Salud laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.

Incluir la **perspectiva de género** en la política de Salud Laboral.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
<p>84 Revisar y en su caso mejorar y difundir el Protocolo de riesgos por embarazo y lactancia en los Manuales de Información y Formación de la empresa.</p>	Baja ↓	Revisión y difusión	PRL	3 personas (RRHH) 	Octubre 2023
<p>85 Disponer de una política por escrito sobre la protección, y apoyo de una maternidad saludable en el trabajo</p>	Baja ↓	Crear o revisar Política	PRL	3 personas (RRHH) 	Noviembre 2023
<p>86 Identificar aquellos factores de riesgo que mayor influencia tienen en función del sexo, y proponer las medidas preventivas necesarias para reducir la siniestralidad ligada a ellos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realización de estudios de siniestralidad en función del sexo y categoría profesional. - Estudio de factores de riesgo que pueden influir en una mayor siniestralidad por género. - Establecimiento de medidas preventivas encaminadas a reducir estos datos. <p>Por lo tanto, promover para qué en los planes de prevención, se consideren las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos.</p>	Media →	Variable de género introducidas en los planes, medidas y estudios	PRL	3 personas (RRHH) 	Julio 2023 y durante la vigencia del plan



10-Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

OBJETIVO ESPECÍFICO 10.1.

Elaborar y difundir el **protocolo de actuación** para casos de acoso sexual y por razón de sexo.







MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
88 Elaborar un protocolo de actuación para los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo	Alta ↑	Protocolo elaborado Nº de personas informadas sobre el total de personas en plantilla	Igualdad	3 personas (RRHH) 👤👤👤	REALIZADO
89 El protocolo será difundido a la plantilla anexo al plan de igualdad.	Alta ↑	Nº de personas formadas sobre el total de personas en plantilla	Formación Igualdad	3 personas (RRHH) 👤👤👤	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia del mismo
91 Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Alta ↑	Nº de cursos de formación a mandos realizados	Formación Igualdad	3 personas (RRHH) 👤👤👤	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia del mismo
94 Hacer un seguimiento periódico sobre el funcionamiento y aplicación del protocolo de Acoso, para su actualización y mejora de considerarse necesario.	Media →	Informe presentado con el seguimiento realizado	Igualdad	3 personas (RRHH) 👤👤👤	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia del mismo

| 11-Violencia de género

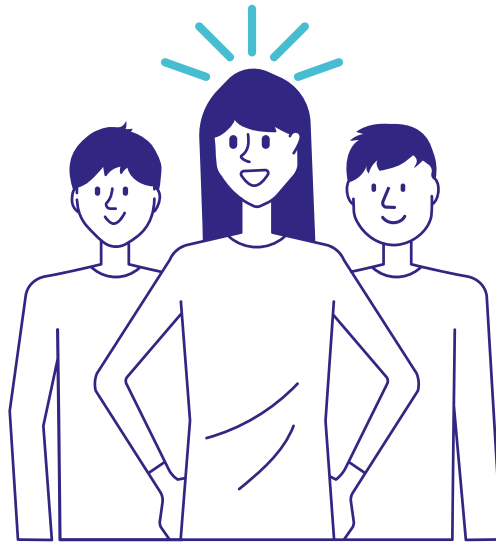
OBJETIVO ESPECÍFICO 11.1.

Garantizar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
<p>95 Establecer colaboraciones con asociaciones, ayuntamientos, etc. para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.</p>	<p>Baja</p> <p>↓</p>	<p>Estudio realizado/Nº de colaboraciones y contrataciones establecidas</p>	<p>Desarrollo</p> <p>Igualdad</p>	<p>3 personas (RRHH)</p> <p>👤👤👤</p>	<p>Febrero 2024</p>
<p>97 La acreditación de la situación de víctima de violencia de género se podrá dar por diferentes medios: sentencia judicial, denuncia, orden de protección, atestado de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, informe médico o psicológico elaborado por un profesional colegiado, informe de los servicios públicos (servicios sociales, sanitarios, centros de salud mental, equipos de atención integral a la víctima...) o el informe de los servicios de acogida entre otros, tal y como se recoge en el RDL 9/2018.</p>	<p>Alta</p> <p>↑</p>	<p>Número de acreditaciones recibidas</p>	<p>Dirección</p> <p>Igualdad</p>	<p>3 personas (RRHH)</p> <p>👤👤👤</p>	<p>Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia del mismo</p>
<p>99 La agente de igualdad velará porque la víctima esté atendida para recibir la mejor atención y asesoramiento en materia laboral.</p>	<p>Alta</p> <p>↑</p>	<p>Informes de seguimiento</p>	<p>Igualdad</p>	<p>3 personas (RRHH)</p> <p>👤👤👤</p>	<p>Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia del mismo</p>
<p>100 La empresa concederá una ayuda económica de 600 euros en el caso de traslado de la mujer víctima de violencia de género a otro centro de la empresa para cubrir los gastos en concepto de mudanza o alquiler del primer mes.</p>	<p>Alta</p> <p>↑</p>	<p>Informes de seguimiento</p>	<p>Dirección</p>	<p>3 personas (RRHH)</p> <p>👤👤👤</p>	<p>Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia del mismo</p>

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
<p>101 La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica de la trabajadora víctima de violencia de género por el número de sesiones que el especialista estime adecuadas y sin superar, en su caso, las 20 sesiones totales anuales, ni el precio de 55 euros por sesión. La empresa lo abonará contra factura presentada.</p>	Alta 	Informe de seguimiento	Dirección	3 personas (RRHH) 	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia del mismo
<p>102 Las mujeres víctimas de vgd podrán adaptar la jornada, con o sin reducción de la misma, y adoptar el cambio de turno para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.</p>	Alta 	Nº de adaptaciones que se solicitan y aplican	Dirección TEC/A.RH Igualdad	3 personas (RRHH) 	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia del mismo
<p>103 Las víctimas de vgd tendrán la posibilidad de suspender el contrato de trabajo por 6 meses, ampliable a 18 meses, con reserva del puesto.</p>	Alta 	Informe de seguimiento	Dirección TEC/A.RH Igualdad	3 personas (RRHH) 	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia del mismo
<p>104 No computará como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género. La ley dice: Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.</p>	Media 	Informe de seguimiento	Dirección TEC/A.RH Igualdad	3 personas (RRHH) 	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia del mismo
<p>105 Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales, tanto de la víctima como de sus hijos/as y otros similares, serán consideradas como permisos retribuidos.</p>	Alta 	Informe de seguimiento	Dirección TEC/A.RH Igualdad	3 personas (RRHH) 	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia del mismo

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
<p>106 A las víctimas de vdg se le permitirá la modificación de las fechas de disfrute del periodo vacacional.</p>	<p>Alta</p> <p>↑</p>	<p>Nº de documentos estratégicos con compromiso implantado</p>	<p>Desarrollo</p> <p>Igualdad</p> <p>Comunicación</p>	<p>3 personas (RRHH)</p> <p>👤👤👤</p>	<p>Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia del mismo</p>
<p>107 Se facilitará a las víctimas de vdg la posibilidad de trasladarse para ocupar un puesto de categoría igual o equivalente en cualquier plaza vacante de otros centros de trabajo, con derecho a reserva de su antiguo puesto durante 18 meses. La empresa comunicará a estas trabajadoras las vacantes existentes</p>	<p>Baja</p> <p>↓</p>	<p>Nº de actividades</p>	<p>Igualdad</p> <p>Comunicación</p>	<p>3 personas (RRHH)</p> <p>👤👤👤</p>	<p>Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia del mismo</p>



12. Cultura organizacional / comunicación

OBJETIVO ESPECÍFICO 12.1.

Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
<p>111 Desarrollar una campaña de comunicación del Plan de Igualdad dirigida a toda la plantilla, no sólo trasladando el contenido del Plan de Igualdad, sino sensibilizando en materia de igualdad de oportunidades, mediante la realización de sesiones informativas en las cuales se comuniquen la decisión adoptada, los motivos que la inspiran, los objetivos a alcanzar, actuaciones para su cumplimiento, repercusiones, ventajas, etc. Editando un tríptico informativo y haciendo entrega del mismo.</p>	<p>Media</p> <p>→</p>	<p>Nº de documentos editados y entregados/ nº de sesiones informativas realizadas</p>	<p>Comunicación Igualdad</p>	<p>3 personas (RRHH)</p> <p></p>	<p>Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia del mismo</p>
<p>113 Informar sobre la existencia de un Plan de Igualdad a las nuevas incorporaciones y hacer entrega del tríptico informativo.</p>	<p>Alta</p> <p>↑</p>	<p>Nº de nuevas incorporaciones informadas sobre el total de nuevas incorporaciones</p>	<p>TEC/A.RH Mandos Igualdad</p>	<p>3 personas (RRHH)</p> <p></p>	<p>Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia del mismo</p>
<p>117 Informar al menos con carácter anual al Comité de Dirección de la Compañía sobre la evolución de los indicadores de igualdad, dedicando un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan de su estado de ejecución y de sus resultados.</p>	<p>Media</p> <p>→</p>	<p>Informe de seguimiento presentado a la comisión</p>	<p>Dir/a. RH Igualdad</p>	<p>Noviembre 2023 y durante toda la vigencia del plan</p>	

MEDIDA	PRIORIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE	MEDIOS Y RECURSOS ASIGNADOS	PLAZO EJECUCIÓN
119 Incluir el compromiso con la igualdad de oportunidades de manera explícita en los documentos estratégicos de la organización.	Media 	Informe de seguimiento	Dirección TEC/A.RH Igualdad	3 personas (RRHH) 	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia del mismo
120 Participar en actividades de promoción de la igualdad de oportunidades.	Alta 	Nº de personas que lo solicitan	Dirección TEC/A.RH Igualdad	3 personas (RRHH) 	Desde la firma del Plan y durante toda la vigencia del mismo

“

Este Plan de Igualdad es el marco para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

”

06

Seguimiento y evaluación del plan de igualdad

Seguimiento y Evaluación

Comisión de seguimiento y evaluación

Procedimiento de modificación



Seguimiento y evaluación

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos y conocer el proceso de desarrollo, con el objetivo de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación tiene los siguientes objetivos:

- ✓ Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del plan.
- ✓ Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- ✓ Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- ✓ Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido



Comisión de seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará la Comisión de Igualdad, que se creará para llevar a cabo el seguimiento de la implantación de las medidas incluidas en el Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La **Comisión de Seguimiento del Plan** será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones

El principal objetivo de la comisión de seguimiento del plan de igualdad será llevar a cabo el **seguimiento de la implantación de las medidas** incluidas en el Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.



A1

Protocolo de actuación para casos de acoso sexual y por razón de sexo



La dirección de ELIS MANOMATIC, S.A.U y la parte Social con representación en la Comisión de Igualdad, reconociéndose mutuamente con legitimidad y capacidad suficiente para ello:

ACUERDAN

Establecer el presente PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO para todos los centros de ELIS MANOMATIC, SAU conforme a las siguientes disposiciones:

INTRODUCCIÓN

La legislación vigente mandata a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y/o el acoso por razón de sexo y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Este protocolo desarrolla el Artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (L.O. 3/2007):

“Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. La representación legal de los trabajadores deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

- Todos los trabajadores y las trabajadoras tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, a un entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.

- Toda persona tiene derecho a un trato cortés, respetuoso y digno.

- Toda persona que se considere que ha sido objeto de acoso tiene derecho a solicitar la aplicación del presente protocolo.

- La representación de la Dirección de la empresa y la RLPT promoverán la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y la adopción de medidas apropiadas para proteger a las personas trabajadoras de tal conducta.

- Todas las personas que componen la Organización deben estar comprometidas con la protección de la dignidad de las personas, en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso y a la prevención y solución de aquellos casos de acoso sexual y por razón de sexo que pudieran darse.

- Este tipo de conductas, además de ser calificadas como muy graves, y susceptibles de ser sancionadas en su grado máximo, deben ser tratadas en un contexto o procedimiento interno de conflictos que, sin desechar la utilización de cualquier medio legal al alcance de las personas trabajadoras acosadas, nos permita actuar con prontitud en el ámbito de la empresa, garantizando siempre la confidencialidad y la intimidad de la persona denunciante y denunciada.



DEFINICIONES

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción del acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre.

Acoso sexual

Como establece el artículo 7.1 de la LO 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

A los efectos del presente procedimiento se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollado en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

Acoso por razón de sexo

Según el artículo 7.2 de la LO 3/2007, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Según el artículo 7.3., se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Por último, el artículo 7.4. Establece que el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se establece, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, este procedimiento de actuación, que se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y la dignidad de las personas objeto de acoso.

Asimismo, se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en dicho procedimiento.

Este procedimiento tiene como objetivo esclarecer la existencia o no de un caso de acoso sexual y/o por razón de sexo.

1.COMISIÓN INSTRUCTORA DE TRATAMIENTO DE SITUACIONES DE ACOSO

Para cada caso de solicitud de intervención de Acoso, se constituirá una Comisión Instructora de tratamiento de situaciones de acoso, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

La representación sindical en la Comisión Instructora será rotativa en cada expediente.

Si bien la instrucción corresponde a la persona designada por la Empresa –el/la Instructor-, se constituirá una Comisión Instructora integrada por cuatro miembros, dos por parte de la empresa y dos por la RLPT. La Comisión Instructora estará integrada por:

- **Instructor/a:** persona responsable de supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones. Será designado por la empresa.
- **Secretario/a:** persona encargada de la tramitación administrativa del expediente Informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. Será del departamento de RRHH de la empresa.
- **Asesores:** 2 personas técnicas encargadas del asesoramiento tanto del Instructor/a, como del Secretario/a. Será necesario tener experiencia en temas de acoso sexual, y serán nombradas por la parte sindical.

Los miembros de la Comisión Instructora no podrán pertenecer al centro de trabajo en el cual se haya producido la situación cuyo análisis se le haya encomendado.

Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa.

2. FASES DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Se estructura un procedimiento de solución mediante pronunciamiento para aquellos/as trabajadores/as que consideren estar siendo objeto de acoso.

1. Fase de denuncia



a) La solicitud de intervención **se presentará por escrito**, tanto por la víctima, como por testigos, a través de la plataforma, dicho medio garantiza la total confidencialidad de toda la información relacionada con la alerta. Esta plataforma se aloja fuera de los sistemas informáticos del grupo ELIS. Las alertas y cualquier comunicación posterior con las personas implicadas irán cifradas.



Utilice enlace :<https://report.whistleb.com/es/elis>.



b) Recibida la comunicación de denuncia el/ la Instructor/a **convocará a la Comisión Instructora, en el plazo máximo de 7 días hábiles**, para solicitar el relato detallado y pormenorizado de los distintos actos e incidentes presuntamente constitutivos de acoso, identificación de la/s persona/s implicadas en calidad de víctimas, testigos y autor/es de las conductas indeseadas.



c) Una vez ratificada la denuncia, se **iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo**, encaminada a la averiguación y constatación de los hechos denunciados. A lo largo de esta fase se dará audiencia a todas las personas intervinientes, testigos y cuantas personas considere el/la Instructor/a y la Comisión, deban declarar.

La comisión instructora podrá proponer los medios de prueba que considere necesarios y cuantas diligencias estime oportunas para el esclarecimiento de los hechos, siempre en base a criterios de proporcionalidad e idoneidad.

Durante la tramitación de los actos alegatorios, en la medida que aconsejen las circunstancias y lo permita la organización del trabajo, se facilitará el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciada y cuantas medidas cautelares se consideren oportunas.

Tanto la persona denunciante como denunciada podrán asistir acompañadas por una persona externa a la compañía de su confianza, para garantizar la confidencialidad del proceso.

Este proceso se desarrollará bajo los principios de confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad.



d) El/la Instructor/a tiene un **plazo de treinta días para resolver** motivadamente. Este plazo se iniciará desde el momento en que el/la Instructor/a tenga notificación oficial de la solicitud.



e) Este procedimiento **finalizará con la emisión de un informe de conclusiones** por parte del/la instructor/a, que incluirá alegaciones particulares de la Comisión Instructora si no ha podido alcanzarse decisión unánime.

La resolución deberá ser motivada, y en ella se informará de los hechos como “constitutivos de acoso” o “no constitutivos de acoso”.

Dicha resolución se remitirá a la Dirección de RRHH, a la persona denunciante y a la persona denunciada:

- Cuando el informe constatare la existencia de acoso, la Dirección de RRHH adoptará cuantas medidas correctoras estime oportunas, incluyéndose en su caso la movilidad funcional, aplicando las sanciones que puedan corresponder conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y en el Convenio Colectivo de cada comunidad autónoma.

- Cuando el informe no constatare situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. En la medida que lo permita la organización del trabajo, se estudiará la viabilidad de cambios en el puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto de trabajo si el trabajador/a afectado/a lo solicita y es aconsejado por el Servicio de Prevención de la Empresa.



f) **Notificada, en su caso la sanción, se dará traslado a la víctima y a la Comisión Instructora.** Se informará a su vez del resultado de la investigación, así como de la decisión final a la Comisión de Igualdad o Seguimiento del Plan de Igualdad. Si esta decisión final consistiera en la imposición de una sanción de tipo laboral habrá que cumplir con los preceptos que legal o convencionalmente estén establecidos.



g) La empresa asegurará que las personas trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, las que planteen una queja en materia de acoso o quienes presten asistencia en cualquier proceso, por ejemplo, facilitando información o interviniendo en calidad de testigo, **no serán objeto de intimidación, persecución o represalias.** Cualquier acción en este sentido se considerará susceptible de sanción disciplinaria.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación será de aplicación para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo que pudiera existir en cualquiera de los centros de ELIS MANOMATIC, S.A.U y cualquier centro que pase a formar parte de la empresa durante la vigencia del protocolo.

PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS

En el caso de que se determine la existencia de acoso y la sanción impuesta no determine el despido de la persona acosadora, la dirección de RRHH valorará adoptar medidas para que no conviva con la víctima del acoso en el mismo entorno laboral, medidas sobre las que tendrá preferencia la persona que ha sido agredida, y que nunca podrá suponer una mejora en las condiciones laborales de la persona agresora.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. Este procedimiento de Prevención y Tratamiento de Situaciones de Acoso en cualquiera de sus modalidades es interno de ELIS MANOMATIC, S.A.U, y funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al efecto ante cualquier instancia administrativa o judicial

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. Al menos una vez al año, la Comisión de Seguimiento evaluará la aplicación del presente procedimiento, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo. Para ello se presentará resumen estadístico de las intervenciones realizadas, incluyendo información sobre el número de casos, tipo, resolución y con una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes.

