PLAN DE IGUALDAD

PRESSPART MANUFACTURING

H&T PRESSPART

Firmado por la Comisión Negociadora el 9 de febrero de 2023

INDICE

I. INTRODUCCIÓN 3

II. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD 4

III. PARTES QUE LO CONCIERTAN 6

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 7

V. ENTRADA EN VIGOR 7

VI. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA 7

PERFIL MEDIO DE LA PLANTILLA 8

DIAGNÓSICO DE IGUALDAD. PROPUESTAS. 9

VII. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 18

OBJETIVOS CUALITATIVOS 18

OBJETIVOS CUANTITATIVOS 18

VIII. MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS 18

IX. MEDIDAS 19

X. CALENDARIO DE ACTUACIONES 25

XI. SISTEMAS DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA. 26

XIII. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN 29

XIV. ANEXO INFORME DIAGNÓSTICO 29

I. INTRODUCCIÓN

Los Planes de Igualdad de Oportunidades son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de 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 (artículo 46 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Contar con un Plan de Igualdad asegura la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y/o retribución, entre otras materias.

Con su consecución, se busca además apoyar la construcción de sociedades prósperas y sostenibles, que en el ámbito empresarial se encuentra intrínsecamente relacionado con el impulso de entornos seguros, no discriminatorios y enfocados a la mejora continua.

Esta acción está alineada con los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** que Naciones Unidas[1] fijó en su Agenda para el año 2030. Cada objetivo tiene metas específicas que implican trabajar sobre la base de férreos principios y valores, con una visión compartida que coloque a las personas y al progreso social como ejes.



En concreto, el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de PRESSPART se alinea con los objetivos 5 y 8:

- ***Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.*** De modo que se establezcan nuevos marcos estructurales aplicados a la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo y se erradiquen prácticas nocivas sobre las mujeres.
- **Objetivo 8:** ***Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos***. Puesto que la creación de empleos de calidad sigue constituyendo un gran desafío. Para conseguir un desarrollo económico sostenible, las

[1] https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/

sociedades deben crear las condiciones necesarias para que cualquier persona acceda a condiciones de empleo dignas, estimulando entornos diversos y equitativos.

Con ello, la elaboración de una estrategia corporativa que contemple criterios sostenibles y socialmente responsables es garantía de crecimiento, dado que se pone el foco en la cultura, circunstancias y desafíos de la empresa.

Por otro lado, PRESSPART, cuenta con el compromiso de la Dirección en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos.

II. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de la sociedad se regirá por los siguientes PRINCIPIOS RECTORES que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en la actividad empresarial, convirtiendo en propias las definiciones clave de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres:

1. PRINCIPIO DE IGUALDAD

Todos los trabajadores y trabajadoras de la sociedad son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES (Art. 3):

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

3. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO, EN LA FORMACIÓN Y EN LA PROMOCIÓN DE PROFESIONALES Y EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO (Art. 5):

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos integrantes ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

4. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA (Art. 6):

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

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

5. ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO (Art. 7):

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo sería 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.

6. NO DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD (Art. 8):

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

7. INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS (Art. 9):

Supone discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

8. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS (Art. 10):

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

9. ACCIONES POSITIVAS (Art. 11):

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

10. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (Art. 12):

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

11. PRUEBA (Art. 13):

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no se aplicará a los procesos penales.

12. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (Art. 43):

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

13. LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL (Art. 44):

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

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

III. PARTES QUE LO CONCIERTAN

Las partes suscriptoras del Plan de Igualdad han conformado la comisión negociadora paritaria constituida por la **representación de la empresa** y la **representación de la plantilla**, que acuerdan la aprobación del Plan de igualdad entre mujeres y hombres con un alcance de 2022 a 2026, y que ha estado formada por:

Comisión negociadora de Igualdad	Por parte de la empresa: *Erika García *Mauricio Velásquez *Pere Galimany Por parte de las personas trabajadoras: *Mercedes Ibáñez *Raquel Mena *Roger Rovira

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

- **ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL**: El presente Plan de Igualdad se aplicará a todas las trabajadoras y trabajadores de la sociedad, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto.

- **ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL**: La aplicación de este Plan de Igualdad es para los centros de trabajo de la sociedad en España.

- **ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL:** El periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad es de 4 años.

V. ENTRADA EN VIGOR

El presente Plan de Igualdad, entrará en vigor el día de su firma y se extenderá su aplicación hasta 4 años desde dicha fecha, esto es desde 9 de febrero de 2023 a 8 de febrero de 2027.

VI. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE LA EMPRESA

El diagnóstico es un instrumento de trabajo para la intervención que permite conocer la situación de la empresa respecto a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión, especialmente en la de los recursos humanos, así como su asentamiento en la cultura organizativa. Es el soporte documental para la elaboración de este I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Se ha realizado siguiendo el procedimiento fijado tanto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Con los datos cuantitativos y cualitativos analizados, así como considerando los resultados del informe diagnóstico para la implantación de un Plan de Igualdad en la sociedad, se han recogido una serie de medidas agrupadas en las distintas áreas de actuación recogidas tanto en la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como en el RD 6/2019 y el RD 901/2020.

Los planes de igualdad tienen entre sus objetivos principales evidenciar la presencia de los fenómenos conocidos como «techo de cristal» [2] y «brecha salarial» [3], además de apoyar medidas de corresponsabilidad para ambos sexos. Por esta razón, éstos son los aspectos que de forma prioritaria se analizan.

Según la disposición adicional primera de la Ley de Igualdad 3/2007, se persigue una composición equilibrada en las organizaciones de forma que, en el conjunto de la plantilla, ninguno de los sexos supere el sesenta por ciento ni esté por debajo del cuarenta por ciento.

Este asunto de la diversidad de sexos en puestos de responsabilidad y dirección es una cuestión que aplica en la mejora de la producción y competitividad de las empresas, tal y como refieren algunos estudios como el de la consultora Catalyst Inc.[4] o el informe Tyson[5] que recogen que «*las empresas que cuentan con un mayor número de mujeres en sus equipos de alta dirección obtienen mejores resultados financieros que aquellas cuyos equipos gerenciales son totalmente masculinos*», «*la diversidad conduce a un mejor funcionamiento de las compañías*».

Ello no implica que no se puedan realizar actuaciones para generar condiciones laborales que faciliten una integración diversa, ya que PRESSPART conoce muy bien su entorno y a su plantilla, y muestra un alto compromiso en la materia.

INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA

Nombre y razón social	Presspart Manufacturing CIF: A08909806
Forma jurídica	Sociedad Anónima
Actividad	Fabricación de artículos acabados en materias plásticas, productos Farmacéutico.
Sector	Actividad CNAE: 2229 – Fabricación de otros productos de plástico
Dirección (*) **Incluir centros de Trabajo a los que haga referencia el diagnóstico**	**Avenida foix, S/N –** **PQ EMPRESARIAL EL FOIX** **L'arboç 43720** **Tarragona**
Teléfono	977167526
Web	**www.presspart.com**
Correo electrónico	RRHH_Presspart_Tarragona@presspart.com

[2] El techo de cristal hace referencia a la menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad o dirección. También llamada infrarrepresentación femenina.
[3] La brecha salarial es la diferencia del salario entre mujeres y hombres por el mismo puesto u ocupación. Artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores igualdad de remuneración para ambos sexos. En la revisión de la Ley de Igualdad se introduce el concepto «trabajo de igual valor».
[4] "The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards Catalyst 2007.
[5] Tyson, L., The Tyson Report on the Recrutiment and Development of Non-executive Directors, 2003.

Persona de contacto	Erika García

RESUMEN DEL DIAGNÓSICO DE SITUACION Y AUDITORIA SALARIAL

Al presente Plan de Igualdad de conformidad con lo dispuesto en el RD 901/2020 se incorpora un resumen del Diagnóstico de Igualdad, así como el texto íntegro del Diagnóstico de Igualdad que se adjunta como anexo inseparable del plan, unido a las medidas propuestas.

La plantilla de la compañía está compuesta por 212 personas de las que de las que 123 son del colectivo masculino y 89 del colectivo femenino. La brecha de género en términos percentiles es del 16% a favor de los hombres, dado que la representatividad de estos es del 58 % en la plantilla frente al 42% de las mujeres.

De conformidad con la Disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres al indicar que se entiende por presencia o composición equilibrada. A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Así pues, a nivel general y de conformidad con la Ley de Igualdad la compañía se aleja muy ligeramente para que se pueda considerar equilibrada, dado que los percentiles son 58% de los hombres y 42 %de las mujeres.

Por antigüedad y según las franjas analizadas, donde existe mayor diferencia en su presencia es la franja de 3 a 5 años. En todas las franjas a excepción de la de mayor antigüedad los hombres tienen mayor representatividad. En la de mayor antigüedad las mujeres tienen mayor representatividad. Se da la circunstancia que esta franja de antigüedad junto con la de menos de 1 año es la más representativa en cuanto a la mayor presencia de mujeres y hombres.

Por edad, la mayoría de personal (43%) se concentra en la franja de 31 a 45 años. Las mujeres de esta franja de edad representan el 42% de su colectivo al igual que el 44% en los hombres, si hablamos en términos de concentración.

Por nivel de estudios La casi mayoría de la plantilla tiene estudios de ESO (43%). El 57% de mujeres y el 33% de los hombres se concentran en este nivel de estudios. El siguiente nivel más representativo es el de FP (26%) al que le sigue el de estudios universitarios (25%).

A nivel de Dirección General solo hay hombres. Las mujeres están infrarrepresentadas en todos los niveles a excepción del personal no cualificado, si bien dentro de los márgenes de equilibrio establecido en la Ley de Igualdad (40%-60%).

El 36% de la plantilla se concentra en el grupo profesional nº2. En el que se concentra el 53% de las mujeres y 24% de los hombres. El segundo grupo profesional con más representatividad es el 5 en el que se concentra el 23%. En este grupo se concentra el 12% de las mujeres y el 30% de los hombres. Las mujeres tienen más representatividad en los grupos 2 y 3.

Presspart Manufacturing,S.A. apuesta por la creación de equipos cohesionados y permanentes en el tiempo, a fin de evitar el coste de reposición de gente nueva en la compañía, y reteniendo el talento ya existente. En ambos sexos la presencia es claramente mayoritaria en el tipo de contratación indefinida.

Atendiendo expresamente al contenido del artículo 7.1 del RD 901/2020, **los puntos fuertes (PF) como reflejo de los resultados del diagnóstico de las áreas analizadas, así, como las medidas propuestas, como áreas de mejora (AM)** que se hicieron constar en el diagnóstico aprobado por la comisión negociadora fueron las siguientes:

Área cultura y gestión organizativa	
PUNTOS FUERTES	**ÁREAS DE MEJORA**
-Existencia de una Comisión de Igualdad. **-Personal de Recursos Humanos formado en igualdad de oportunidades.** **-Se contempla la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, contratación o promoción.** **- No se han producido dificultades o conflictos relacionados con la lesión al principio de igualdad.** **- La compañía, respecto con otras con quienes colabora, informa y requiere cumplimiento normativo en materia de igualdad.** **-Se dispone de Código de Conducta a nivel de grupo.**	**- Reformular las políticas de igualdad de la compañía fortaleciendo la vinculación de toda la plantilla en el desarrollo de las mismas.** **-Reforzar la formación en materia de igualdad ya realizada.** **-Realizar formación en materia de lenguaje inclusivo.** **-Realizar formación en materia de selección desde la perspectiva de género.** **-Solicitar de modo formal a aquellas organizaciones colaboradoras la necesitad de cumplimiento normativo en materia de igualdad.**

Área de las condiciones laborales-Infra representación femenina	
PUNTOS FUERTES	**ÁREAS DE MEJORA**
-Se dispone de información sistematizada desagregada por sexo para analizar este ámbito. **-Las personas trabajadoras que terminan, por su voluntad, la relación laboral no parece que la referida terminación se pueda adscribir al género ni a motivos de ordenación del tiempo de trabajo y conciliación.** **-El grueso de la plantilla tiene una relación contractual indefinida.** **-No se observan diferencias significativas por razón de edad.**	**-Se deberán realizar acciones proactivas ante la subrespresentación de géneros en distintos niveles profesionales.** **Se debería disponer de más indicadores desagregados por sexo.** **-Se deberían revisar las DPT's teniendo en cuenta un lenguaje inclusivo.**

Área de acceso a la organización	
PUNTOS FUERTES	**ÁREAS DE MEJORA**
-Se dispone de un protocolo de selección -Se dispone de información sistematizada desagregada por sexo, para el análisis de este ámbito -Formación en Igualdad a las personas que realizan los procesos de selección -Las entrevistas de selección se realizan por más de una persona, y participan ambos sexos, con el fin de erradicar posibles sesgos de género -Solo se tienen en cuenta criterios estrictamente profesionales durante el proceso de selección..	**-No se realizan acciones proactivas para conseguir niveles, departamentos o áreas, equilibradas.** **-Debe revisarse el protocolo de selección en materia de leguaje inclusivo y desde la perspectiva de género.**

Área de formación interna y/o continua	
PUNTOS FUERTES	**ÁREAS DE MEJORA**
-Se define un protocolo que detalla la gestión de la formación de la compañía. -Existe un notable interés en promocionar la formación para el desarrollo profesional y mejora cualitativa. -El acceso de la formación es ofrecido generalmente a todas las personas trabajadoras de la compañía, a propuesta del/ de la superior jerárquico. -Se ha impartido formación en materia de igualdad a determinados perfiles	-Debería ofrecerse formación en materia de igualdad a los superiores jerárquicos. -La igualdad de oportunidades no es un objetivo de formación interna y/o continua

Área de promoción y desarrollo profesional	
PUNTOS FUERTES	**ÁREA DE MEJORA**
-Se dispone de un procedimiento que detalla la gestión de promociones y/o desarrollo profesional. -El acceso a la promoción y al desarrollo profesional no está condicionado a la situación personal y familiar de las personas trabajadoras, sino por su valía y aptitudes. -Las personas que intervienen en las decisiones de promoción tiene conocimientos previos en igualdad.	-Formar específicamente a las personas que intervienen en el proceso de toma de decisiones de la promoción, en sensibilización de género. -Deberían adoptarse medidas para equilibrar la presencia de distintos géneros en el órgano de toma de decisiones en el ámbito de promoción. -Debería formarse en materia de igualdad de oportunidades a todas aquelles posiciones que intervienen en procesos de promoción.

Área de retribución	
PUNTOS FUERTES	**ÁREAS DE MEJORA**
Retribución por encima de convenio. Plus convenio, que no puede exceder del 35% del Salario Base. Cuando se aplica "la reserva", los % más elevados se aplican al Plus Convenio de grupos profesionales inferiores como prioridad, hasta que se consiga que dicho plus alcance su máximo establecido en el 35% del Salario Base (según establece el convenio). Negociación de las reservas con la RLPT a través de negociación anual para su distribución por grupos profesionales y género.	Realizar un análisis para poder determinar si el uso de los derechos de conciliación establecidos incide sobre los salarios. Realizar las correspondientes auditorías retributivas anuales, verificar que los complementos que componen la estructura salarial no sean diferentes por razón o motivo de género.

Área de tiempo de trabajo y corresponsabilidad	
PUNTOS FUERTES	**ÁREAS DE MEJORA**
Gestión y atención individualizada de las necesidades de conciliación de la laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras. Cada vez más hay un uso equitativo, en perspectiva de género, de las medidas de organización del tiempo de trabajo y corresponsabilidad. Las responsabilidades familiares no suponen un obstáculo para puestos de responsabilidad. El colectivo directivo ha hecho uso de las medidas de conciliación.	Debería fomentarse el conocimiento de la plantilla de los distintos permisos y medidas que la compañía y la normativa laboral ofrecen para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Área de comunicación no sexista	
PUNTOS FUERTES	**ÁREAS DE MEJORA**
-El convencimiento y el esfuerzo de introducir el lenguaje inclusivo dentro de las comunicaciones en la empresa.	-Incorporar el lenguaje inclusivo de forma individual en las ofertas de trabajo publicadas. -Debería implantarse un manual o guía de buenas prácticas de uso de lenguaje inclusivo y no sexista para todas las escalas de comunicación de la compañía. -Debería formarse, en materia de comunicación no sexista, al personal de comunicación y de recursos humanos.

	-Revisar la web y documentación interna para incluir el lenguaje inclusivo y eliminar aquellos sustantivos no neutros que invisibilizan el papel de la mujer en el mercado laboral

Área de acceso a la salud laboral	
PUNTOS FUERTES	**ÁREAS DE MEJORA**
-Existe un estudio de riesgos laborales, pero no con perspectiva de género -La plantilla conoce los riesgos de seguridad y salud que entrañan sus puestos de trabajo -Existe un estudio de riesgos psicosociales	-Debería contemplarse de forma explícita la igualdad de mujeres y hombres como uno de los objetivos de la salud laboral y la PRL -En la medida de que la compañía cuenta con responsables de seguridad y salud, deberían ampliar su formación en materia de igualdad por razón de género.

Área de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo	
PUNTOS FUERTES	**ÁREAS DE MEJORA**
-Existencia de un protocolo de acoso. Se incluye las diferentes nomenclaturas y tipos de acoso en el ámbito laboral -Existencia de un equipo asesor con formación específica en la materia -No se han manifestado situaciones de acoso sexual o por razón de sexo dentro de la empresa -La totalidad de la plantilla ha sido informada sobre el protocolo y sus vías de actuación	-Acciones formativas en materia de sensibilización a la plantilla. -Acciones formativas a los/as integrantes del Equipo Asesor. -El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo debe incorporarse en el manual de acogida, código ético y cualquier otro documento interno de la compañía que deba ser conocido, por carácter normativo imperativo, por las personas trabajadoras. Debería revisarse el protocolo y comprobar que se ha redactado usando un lenguaje inclusivo.

RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA, VIGENCIA Y PERIODICIDAD. METODOLOGÍA DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN RETRIBUTIVA

Al presente Plan de Igualdad de conformidad con lo dispuesto en el RD 901/2020 y el RD 902/2020 se incorpora un resumen de la Auditoría Retributiva, así como el texto íntegro de la misma que se adjunta como anexo inseparable del plan, unido a las medidas propuestas, indicándose el sistema analítico utilizado para la valoración de los puestos de trabajo y estableciéndose un plan de actuación para la

corrección de las desigualdades retributivas de presentarse, con la determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación, y personas responsable de dichas implementación.

La Auditoria Retributiva tendrá la misma duración que el Plan de Igualdad.

Para realizar el diagnóstico de la situación retributiva en la empresa se ha partido de información tanto cualitativa como cuantitativa, necesaria para comprobar si el sistema retributivo, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia salarial.
A nivel cuantitativo:

Para la cuantificación se ha recurrido a la propuesta metodológica ofrecida por los Ministerios de Igualdad y de Trabajo y Economía Social, puesta a disposición por el Instituto de las Mujeres.

Esta herramienta utiliza un soporte técnico basado en la operativa a través de tablas Excel, y su idoneidad para este estudio se encuentra avalada por su utilización en múltiples empresas con resultados satisfactorios.

RESULTADOS DE LA AUDITORIA RETRIBUTIVA, VIGENCIA Y PERIODICIDAD. METODOLOGIA DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACION RETRIBUTIVA

Al presente Plan de Igualdad de conformidad con lo dispuesto en el RD 901/2020 y el RD 902/2020 se incorpora un resumen de la Auditoría Retributiva, así como el texto íntegro de la misma que se adjunta como anexo inseparable del plan, unido a las medidas propuestas, indicándose el sistema analítico utilizado para la valoración de los puestos de trabajo y estableciéndose un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas de presentarse, con la determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento e implementación, y personas responsable de dichas implementación.

La Auditoria Retributiva tendrá la misma duración que el Plan de Igualdad.

Para realizar el diagnóstico de la situación retributiva en la empresa se ha partido de información tanto cualitativa como cuantitativa, necesaria para comprobar si el sistema retributivo, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia salarial.
A nivel cuantitativo:

Los datos analizados son:

- Organigrama.
- Personal en plantilla.
- Denominaciones de las clasificaciones profesionales.
- Descripciones de los puestos de trabajo.
- Sistema de valoración de puestos de trabajo.
- Sistema retributivo descrito y criterios: fijos y variables.
- Salario base.
- Complementos salariales.
- Percepciones extrasalariales.
- Beneficios sociales: dinerarios o en especie.
- Horas extraordinarias.
- Tipo de relación contractual.

- Jornada y posibles reducciones o permisos.
- Desarrollo profesional: valoración del desempeño, criterios promocionales, y correlación con la formación recibida.
- Promociones de los últimos 3 años: puestos de origen y destino.
- Nivel de estudios.
- Nº de hijos e hijas.
- Antigüedad.
- Registro salarial.

1) A nivel cuantitativo:

Para la cuantificación se ha recurrido a la propuesta metodológica ofrecida por los Ministerios de Igualdad y de Trabajo y Economía Social, puesta a disposición por el Instituto de las Mujeres.
Esta herramienta utiliza un soporte técnico basado en la operativa a través de tablas Excel, y su idoneidad para este estudio se encuentra avalada por su utilización en múltiples empresas con resultados satisfactorios.

2) A nivel cualitativo:
A través de cuestionario y/o reunión con el área de RRHH de la empresa, se recoge información acerca de las políticas y procedimientos internos relacionados con la retribución, tales como:
- Política de Selección y Contratación
- Sistema de Valoración de Puestos
- Sistema evaluación desempeño
- Sistema de Promoción Interna y Desarrollo Profesional
-

3) Fórmula utilizada

Según la OCDE la brecha salarial es la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres por el mismo trabajo, expresada como un porcentaje del salario masculino. Es decir:

Cabe destacar que la mayoría de las veces resulta una situación no pretendida, y solo con un Plan de Igualdad y su correspondiente Auditoría Retributiva puede iniciarse su eliminación. Con un buen diagnóstico, se identifican las diferencias, así como los factores que las originan, y se pueden adoptar medidas para revertir estas situaciones.

Es por ello por lo que el cálculo de esta brecha se convierte en un indicador clave para el análisis de la política salarial de una organización.

Metodología Valoración de Puestos de Trabajo:

El sistema de Valoración de Puestos de Trabajo de Adecco Learning & Consulting garantiza la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, y asegura que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, tal y como marca el RD 902/2020.

La metodología del sistema de valoración de puestos de Adecco L&C, se basa en la asignación de puntos por factores, lo que garantiza la objetividad de la valoración. Además, dispone de un catálogo de factores que adapta y pondera en función de las características de la Organización, (actividad, negocio, estructura organizativa, contenido de los puestos de trabajo, ..), cumpliendo de esta manera con el criterio de adecuación. Y designa un comité de valoración en el que, una vez definida la herramienta, se valoran todos los puestos teniendo en cuenta todas las condiciones

que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore, con criterio de totalidad.

Las fases realizadas para la valoración de puestos son las siguientes:

Identificación y ponderación de factores.
1.Definición de los grados por factor.
2.Adaptación a la tipología de la Empresa.
3.Construcción de la Herramienta de Valoración.
4.Comité de Valoración de Puestos
5.Revisión de la asignación de puntos por cada factor con perspectiva de género. Garantizamos mediante un análisis de las puntuaciones asignadas en cada uno de los factores por género del puesto (masculinizado o feminizado 60-40%) que los puntos han sido asignados sin sesgo de género.

CONCLUSIONES
Tal como se detecta en las tablas precedentes, los hombres cuentan con una retribución total efectiva del 34% en el promedio frente a las mujeres, teniendo en cuenta que Presspart es una empresa masculinizada; el 59% de la plantilla son hombres.

La principal explicación se encuentra en que, en las tres primeras escalas, Escala 01, Escala 02 y Escala 03 conforme a Valoración de Puestos de Trabajo existe una mayor presencia masculina, 32 hombres frente a 6 mujeres y que en tales escalas se concentran las retribuciones más altas y hay conceptos que solo se perciben en las mismas, en concreto Conc. Sal. 12, "Plus plena dedicación· Conc. Extras.. 2 "Ticket restaurant" , Conc. Extras. 5 " Vehículo Retrib. en especie y combustible, gastos" y Conc. Extras. 9 "Remuneración especie vivienda".

Este hecho concuerda con los resultados de todos los estudios realizados en torno a la brecha salarial de género, que señalan el incremento de la brecha salarial a medida que se incluyen todos los conceptos del salario.

Debido a las brechas significativas detectadas, se ha desglosado el promedio salarial y las medianas percibidas en los diferentes conceptos. Las diferencias observadas vienen determinadas por variables en muchos casos objetivas, en otros subjetivas o más difícilmente mensurables dado su carácter discrecional, en línea con los estudios que se han realizado sobre la materia.

Para reducir la brecha total, es necesario crear oportunidades que propicien el ingreso y desarrollo interno de las mujeres en la compañía, poniendo foco en las Escalas 01, 02 y 03.

Como factor positivo hay que destacar que PRESSPART, ha realizado un análisis exhaustivo de puestos, cuenta con un sistema retributivo basado en convenio y actualmente está trabajando con un software de gestión de RRHH que permite tener visibilidad de conjunto de aquellos aspectos que tienen que ver con las personas y la consiguiente toma de decisiones en este sentido como es SuccessFactors.

RECOMENDACIONES y PLAN DE ACCIÓN: INDICADORES

Recomendaciones

De cara a complementar el análisis realizado, pueden sugerirse las siguientes acciones globales:

- Continuar con los controles y revisiones de salarios enfatizando el progreso profesional de las empleadas y empleados y hacerlo con perspectiva de género.

Acciones:

- Revisión de la estructura salarial.
- Realizar un estudio salarial de equidad interna / externa.
- Realizar un balance anual con un desglose claro de conceptos salariales donde consten de manera pormenorizada todos los detalles del registro salarial, de modo que se fomente la transparencia en la empresa.
- Reconocer categoría actual de haberse producido un cambio, tras revisión detallada de la estructura de la empresa de todas las personas que se encuentran trabajando en la compañía en base al estudio de la VPT y realizar los ajustes que sean necesarios.

Área de retribución / Plan de Acción Auditoría Retributiva/Calendario de acciones

A continuación, se incluyen las medidas a llevar a cabo y el calendario de las acciones;

Objetivo General: Detectar, analizar, evaluar y corregir la posible brecha retributiva de género en la empresa

MEDIDA 1: Asegurar la equidad entre sexos, garantizando la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN	RESULTADO	INDICADOR	RESPONSABLE DE SU REALIZACIÓN	CALENDARIO
Estudio salarial	Realizar un estudio salarial de las posiciones existentes en la compañía incluyendo la perspectiva de género.	Información de franjas salariales de los puestos de trabajo existentes en la compañía y de la equidad interna/externa con relación al mercado y sector de la compañía	- Franjas salariales por posición -Equidad interna y externa	RRHH	1er Q de 2023

MEDIDA 2: Aplicar la información derivada del estudio salarial actualizado para disminuir las brechas identificadas y reflejar la información en el registro retributivo con carácter anual.

OBJETIVO ESPECÍFICO	ACCIÓN	RESULTADO	INDICADOR	RESPONSABLE DE SU REALIZACIÓN	CALENDARIO
Cumplimiento normativo con seguimiento estadístico	Actualización de la información salarial para conocer la realidad con carácter anual y poder dar cumplimiento a las exigencias normativas contempladas en la legislación vigente, RD 902/2020 del registro retributivo.	Elaboración anual de las tablas de registro retributivo	- Tablas de registro retributivo - Nª de brechas reducidas	Comisión seguimiento del Plan de Igualdad	Anual, cada 1erQ respecto al ejercicio anterior durante la vigencia del Plan de Igualdad

SISTEMA DE SEGUIMIENTO

Ficha de Medida
Área de actuación
Medida
Objetivos que persigue
Descripción detallada de la medida
Personas destinatarias
Cronograma de implantación
Responsable
Recursos asociados
Indicadores de seguimiento

VII. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS CUALITATIVOS

- 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 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 alcanzar una representación equilibrada de las mujeres en la plantilla.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa (transversalidad de género).
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando acciones que protejan a todas las empleadas y empleados de esta clase de discriminaciones.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional y personal a todas las personas empleadas en la compañía, con independencia de su antigüedad.
- Garantizar la igualdad retributiva por la realización de trabajos de igual valor.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS

- Elaboración anual del registro salarial durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad.
- Realización de una evaluación intermedia a los 2 años de vigencia del Plan de Igualdad.
- Reuniones anuales de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.
- Cumplimiento total de al menos el 75% de las medidas acordadas al término de los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad.

VIII. MEDIOS Y RECURSOS NECESARIOS

El desarrollo del Plan de Igualdad cuenta con las instalaciones, equipos, medios, recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos.

IX. MEDIDAS

Nº	MEDIDA	AREA	INDICADORES DE EVALUCACION	RESPONSABLES	PLAZO DE EJECUCION	REQUIERE PRESUPUESTO/ RECURSOS MATERAIALES
1	Crear base de datos donde se realice un seguimiento de candidaturas, teniendo en cuenta dónde se incorporan y con qué condiciones tanto hombres como mujeres, para evitar discriminaciones o desigualdades no pretendidas, y/o la perpetuación de estereotipos.	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1. Evidencia de base de datos creada 2. Porcentaje de candidaturas anuales sobre el 100% de cada sexo 3. Porcentaje de contrataciones anuales sobre el 100% de cada sexo	RRHH	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN	Disponemos de SSFF que puede ser auditado. Todos los cambios quedan registrados, así como todos los procesos. Se pueden emitir informes. XX euros.
2	Incorporar un enfoque inclusivo en la comunicación del procedimiento habitual de reclutamiento y selección, publicación de ofertas y convocatorias. Requiriéndose también a las entidades externas de reclutamiento en caso de que la compañía opte por externalizar los procesos de selección.	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1. Nº de canales de reclutamiento utilizados para la publicación de ofertas de empleo 2. Porcentaje de menciones a la igualdad de trato y de oportunidades en las ofertas de empleo, sobre el total de ellas publicadas 3. Nº y tipo de canales habituales utilizados para comunicar internamente la existencia de un procedimiento estándar 4. Pautas empleadas para la revisión del uso inclusivo del lenguaje	RRHH	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN	Todos los comunicados tengan lenguaje inclusivo. Seguir las pautas del lenguaje inclusivo. En SSFF se lanzan todos los procesos y se revisará que se utilice un lenguaje inclusivo. Se puede redactar una carta de compromiso con aquellos partners que participen de selecciones de personal. XX euros.
3	Realizar y/o en su caso continuar las descripciones y valoraciones de puestos, con criterios objetivos y con perspectiva de género; revisando a su vez los	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1. Nº de puestos para los cuales se ha creado ficha de descripción de puesto, que debe coincidir con el total de puestos existentes a fecha de realización de las DPTs 2. Factores utilizados para la compilación de información en las DPTs	RRHH		Respetar un criterio objetivo de valoración. Velar por la objetividad. En las DPTs se ha utilizado la estructura

	criterios utilizados para las categorías profesionales.		3. Evidencia de las DPTs creadas 4. Tipo de metodología utilizada para crear VPT 5. Nº de factores y tipo de los mismos en la VPT 6. Nº de puestos de igual valor obtenidos 7. Evidencia de la VPT creada			del Convenio Colectivo. RRHH facilitará las DPTs de todas las posiciones de PPT, así cómo todas aquellas de nueva creación. XX euros.
4	Promover la formación de las personas encargadas de la selección en igualdad de oportunidades, diversidad, acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género.	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1. Número de formaciones y porcentaje sobre el total de ellas 2. Nº y porcentaje de asistentes, desglosado por sexos 3. Programa de las formaciones 4. Memorias formativas	RRHH COMISIÓN DE IGUALDAD		La VPT del 2021 está creada. Facilitar información referente a VPT, mejorar su visibilidad ya que en la Auditoría no se entiende claramente. XX euros.
5	Potenciar la presencia de mujeres en los procesos de promoción en las categorías donde están subrepresentadas en igualdad de candidaturas	CLASIFICACION PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACION FEMENINA	1. Porcentaje de mujeres promocionadas sobre el 100% de mujeres presentes en la compañía 2. Puesto de origen y puesto de destino 3. Promoción vertical u horizontal	RRHH	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN	Se propone lanzar formaciones en esta materia a todo el personal que intervenga en estos procesos tanto a nivel externo como interno. XX euros.
6	Establecer para todos los procesos de selección/promoción que a condiciones equivalentes de idoneidad accederá la persona del sexo menos representado.	CLASIFICACION PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACION FEMENINA	1. Evidencia de la cláusula incluida, y en qué documentación 2. Definición operativa de 'condiciones equivalentes' con KPI asociado 3. Comunicación y registro de la puesta en marcha de la cláusula, cuando esta se utilice	RRHH	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN	Ya se está trabajando de este modo, se realizan tanto entrevistas como casos prácticos. Ante igual valor de las personas presentadas, se procederá a la contratación del/la candidata/a menor representado en la empresa. XX euros.

7	Formar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades, diversidad, acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género, desglosando los datos por sexo.	FORMACIÓN	1. Número de formaciones y porcentaje sobre el total de ellas 2. Nº y porcentaje de asistentes, desglosado por sexos 3. Puesto/colectivos a los que se ha dirigido la formación 4. Programa de las formaciones 5. Memorias formativas	RRHH		RRHH deberá lanzar estas formaciones para la totalidad de la plantilla, así como realizar un seguimiento trimestral por parte de la Comisión de Seguimiento. XX euros.
8	Facilitar a toda la plantilla información clara y accesible de la oferta formativa de la empresa, evitando la discriminación por cuestión de género en el acceso a la formación. Además de facilitar que la formación sea compatible con las responsabilidades familiares.	FORMACIÓN	1. Nº de canales de comunicación utilizados para la difusión de la oferta formativa 2. Creación de canal de solicitud directa de acciones formativas, registrando las sugerencias recibidas según sexo 3. Creación de cláusula donde se indique la obligatoriedad de que todas las formaciones/reuniones sean realizadas dentro de jornada. Y en aquellas necesariamente presenciales, en horario de mañana	RRHH	ANUAL	El Grupo ofrece ciertas acciones formativas a las que todas las personas pueden acceder, pero no se puede verificar quién han realizado estas acciones. Todo se gestiona desde la central en Alemania. Técnicamente en la actualidad no puede realizarse. XX euros.
9	Dar a conocer a toda la plantilla donde se encuentra el plan de formación.	FORMACIÓN	1. Nº de canales utilizados para la comunicación de la oferta formativa	RRHH	ANUAL	El plan de formación se genera en base a las necesidades de los equipos, por las personas responsables de los diferentes departamentos. Técnicamente en la actualidad no puede realizarse. XX euros.
10	Disponer de una base de datos propia, desglosada por sexo y actualizada.	FORMACIÓN	1. Base de datos actualizada	RRHH	DURANTE TODA LA VIGENCIA DEL PLAN	RRHH aportará esta información en las reuniones trimestrales de seguimiento.

11	Formación a las personas encargadas de la promoción profesional sobre: Igualdad de oportunidades, diversidad, acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género.	PROMOCIÓN	1. Número de formaciones y porcentaje sobre el total de ellas 2. Nº y porcentaje de asistentes, desglosado por sexos 3. Programa de las formaciones 4. Memorias formativas	RRHH		RRHH lanzará estas formaciones y se llevará a cabo del registro de indicadores de todas ellas. XX euros.
12	Garantizar la transparencia y objetividad de los procesos, en base a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	PROMOCION	1. Establecimiento de criterios objetivos.	RRHH	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	RRHH aportará la información de los procesos cerrados en las reuniones trimestrales. XX euros.
13	Desarrollar Plan de Conciliación donde consten las condiciones actuales que faciliten la corresponsabilidad a la plantilla, estableciendo necesidades claras y diferenciadas según jornada estándar o períodos de trabajo temporales y estudiando la posibilidad de implementar nuevas medidas o adaptar las ya existentes.	CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD	1. Estudio de clima con ítems específicos dirigidos a la conciliación, según tipo de contratación y con el objetivo de hacer una detección de necesidades 2. Nº de medidas por encima de legislación 3. Evidencia del Plan desarrollado	RRHH		En este sentido se va a lanzar en breve una encuesta de clima laboral idéntico para todas las empresas del Grupo Empresarial. En el campo cualitativo las personas trabajadoras podrán incluir sus inquietudes. XX euros.
14	Realizar campaña de sensibilización al respecto de la normativa existente.	CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD	1. Modalidad elegida y formato utilizado 2. Duración de la campaña 3. Medición de impacto	RRHH	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Se está trabajando en una revisión de los procedimientos internos y se volverá a publicar para que sea accesible a todo el personal. XX euros.
15	Incentivar a los hombres al uso de las medidas de conciliación.	CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD	1. Modalidad elegida y formato utilizado 2. Duración de la campaña 3. Medición de impacto	RRHH	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Incluir este punto en las formaciones a todo el personal. XX euros.

16	Garantizar que ninguna persona que haga uso de las herramientas de conciliación podrá ver restringidos los beneficios sociales.	CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD	1. Evidencia de incorporación de cláusula al Plan de Conciliación	RRHH	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Presentar política de Compliance del Grupo. XX euros.
17	Revisar anualmente el registro salarial para evitar que existan desigualdades no pretendidas entre las retribuciones de mujeres y hombres. Recogiendo los valores medios de los salarios, complementos salariales, extrasalariales, condiciones de trabajo, puesto y categoría profesional.	RETRIBUCIÓN	1. Evidencia del Excel anualizado	RRHH	ANUAL	RRHH realiza anualmente el RR. Y se debe disponer de esta información. XX euros.
18	Se hará entrega a la Comisión de Seguimiento de los indicadores de retribución por géneros para, en caso necesario, establecer medidas de acción correctoras que aseguren la no discriminación entre hombres y mujeres.	RETRIBUCIÓN	1. Evidencia de la entrega realizada 2. Nº de medidas correctoras	RRHH	ANUAL	Este punto se tratará en la reunión prevista para resolver dudas respecto a la Auditoría Retributiva. XX euros.
19	Formar en materia de Acoso Sexual y por Razón de Sexo a las personas trabajadoras.	PREVENCIÓN DEL ACOSO	1. Programa de las formaciones 2. Memorias formativas	RRHH		A discutir debido al problema de formación presencial. Ver la posibilidad de realizar una única formación que incluya temas de sensibilización, corresponsabilidad y acoso. XX euros.
20	Elaborar un plan de comunicación que recoja todos los objetivos planteados en el Plan de Igualdad. En él se incorporarán con fechas todas las acciones para su mejor ejecución y seguimiento.	COMUNICACIÓN	1. Evidencia del Plan de Comunicación 2. Calendario anexo 3. Recordatorios incluidos	COMISIÓN DE IGUALDAD		Ok. XX euros.

21	Incorporar en todas las comunicaciones, tanto internas como externas, que la compañía cuenta con un plan de igualdad de oportunidades y un protocolo de acoso. Especialmente en la web, como elemento de diferencia en relación con la competencia.	COMUNICACIÓN	1. Nº de menciones a la cláusula y porcentaje sobre el total de comunicaciones realizadas	RRHH	DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	Incluir en Manual de Bienvenida, y otras comunicaciones. XX euros.
22	Elaborar una guía de uso inclusivo del lenguaje, procurando que en la definición del ámbito profesional se mencione explícitamente a los y las trabajadoras y que las descripciones de las funciones o tareas, la definición de categorías o grupos profesionales, etc., se realicen utilizando denominaciones neutras.	COMUNICACION	1. Evidencia de la guía desarrollada 2. Nº de canales habituales utilizados para su difusión 3. Lugar de publicación permanente para su consulta por cualquier persona de la plantilla 4. Realización de tríptico	RRHH		RLPT elabora una guía de uso inclusivo del lenguaje. XX euros.
23	Elaboración de un protocolo de violencia de género.	VIOLENCIA DE GÉNERO	1. Evidencia del documento. 2. Lugar de publicación permanente para su consulta por cualquier persona de la plantilla 3. Realización de tríptico	RRHH		Recabar información y asesoramiento externo. XX euros.
24	Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, del protocolo de actuación en violencia de género.	VIOLENCIA DE GÉNERO	1. Evidencia del plan de comunicación	RRHH		Recabar información y asesoramiento externo. XX euros.
25	Formar en violencia de género	VIOLENCIA DE GÉNERO	1. Modalidad elegida y formato utilizado. 2. Nº de canales habituales utilizados para su difusión 3. Medición de impacto.	RRHH		Ver la posibilidad de realizar una única formación que incluya temas de sensibilización, corresponsabilidad, acoso y violencia de género. Opción blended. XX euros.

De la asignación económica o el coste económico de la acción o acciones a desarrollar se dará cuenta a la comisión de igualdad y de seguimiento, habiéndose indicado de manera aproximada.

X. CALENDARIO DE ACTUACIONES

	PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE
DURANTE LA VIGENCIA DEL PLAN	.	
ANUAL		
2023		
2024		EVALUACIÓN INTERMEDIA (2 AÑOS)
2025		
2026		EVALUACIÓN FINAL

XI. SISTEMAS DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.

Semestralmente, tal y como está recogido en el calendario de actuación, la comisión de igualdad realizará un seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad. En él se deberán recoger las acciones que se han realizado y programar la ejecución de las acciones previstas en el siguiente periodo. En estas reuniones de seguimiento se analizarán también cuantas propuestas de mejora, sugerencias o quejas hayan podido ser recibidas en la comisión de igualdad por parte de la plantilla o de cualquier otra persona interesada (clientela, proveeduría, etc.).

Finalizada la vigencia del Plan de Igualdad, se realizará su evaluación que deberá ser aprobada por la Comisión de Igualdad. La evaluación se referirá a las siguientes facetas y recogerá los datos que se agrupan en cada uno de los tres aspectos de evaluación (del impacto, del proceso y de resultados).

Los resultados de esta evaluación deberán ser recogidos en un INFORME DE EVALUACION DEL PLAN DE IGUALDAD que deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad y que pasará a formar parte del Plan de Igualdad. Este informe debe recoger, no solo los resultados de las evaluaciones, sino que debe sentar las bases para la posterior elaboración del PLAN DE IGUALDAD.

Este informe se realizará después de haber vuelto a recopilar los datos de información cuantitativa y cualitativa que se han utilizado para realizar el informe diagnóstico que sirvió de base para la redacción de este PLAN DE IGUALDAD. Con esta comparación y los resultados obtenidos tras sus cuatro años de vigencia, se tendrá información suficiente para determinar si el Plan ha dado los resultados esperados y qué nuevas acciones son las que se deberán poner en marcha para salvar las deficiencias encontradas o mejorar aquellos aspectos destacables del Plan de Igualdad.

1. **EVALUACIÓN DE RESULTADOS:** Este apartado de la evaluación trata de comprobar si se han llevado a cabo las acciones previstas en el plan y si han obtenido los resultados esperados, incluyendo (a ser posible) un recuento del número de personas, desagregadas por sexos, beneficiarias de cada una de las acciones.

2. **EVALUACIÓN DEL PROCESO:** Este apartado de la evaluación consiste en analizar básicamente las dificultades encontradas durante todo el proceso de implantación de las acciones del Plan de Igualdad. Se puede recoger información sobre los siguientes aspectos:
    - Grado de información y difusión entre la plantilla.
    - Grado de adecuación de los recursos humanos.
    - Grado de adecuación de los recursos materiales.
    - Grado de adecuación de las herramientas de recogida de información.
    - Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
    - Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades encontradas
    - Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.

3. **EVALUACIÓN DEL IMPACTO:** Este apartado información trata de averiguar si el Plan de Igualdad ha supuesto realmente un cambio en la percepción y sensibilización de la plantilla acerca de la igualdad de género en general y sobre el papel de las mujeres en la empresa en particular. La información por recoger en este apartado puede obtenerse a través de la recogida de datos cuantitativos, pero sobre todo del cuestionario de opinión de la plantilla (datos cualitativos del diagnóstico de género) que contará con nuevas preguntas relativas a si ha habido cambios en:

- las situaciones de desigualdad encontradas en el primer diagnóstico
- en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre hombres y mujeres.
- en la valoración de la plantilla respecto de la igualdad entre mujeres y hombres incluido el conocimiento y concienciación respecto a la igualdad
- en la imagen de la empresa (documentos comerciales, publicidad, etc.)

Se acompaña un modelo de ficha de seguimiento de las acciones o medidas que se vayan aplicando y/o cualesquiera otras que la comisión de igualdad adopte a la largo de la vigencia del plan de Igualdad.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	☐	
	Falta de recursos materiales	☐	
	Falta de tiempo	☐	
	Falta de participación	☐	
	Descoordinación con otros departamentos	☐	
	Desconocimiento del desarrollo	☐	
	Otros motivos (especificar)	☐	
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			

Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	

XII. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.

La comisión de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad estará formada por las mismas personas que componen la comisión de igualdad.

Las funciones de la Comisión de seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad serán:

- Velar que se lleven a cabo las medidas acordadas, los plazos y recursos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlo, así como los plazos para su evaluación.
- Realizar la evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.
- Gestionar las dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

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

- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la empresa.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.
- En caso de que la RLT o el Comité de Dirección de la empresa decida sustituir a alguno de los miembros que le representa en la Comisión paritaria.

El procedimiento para la designación del nuevo miembro será según decida la parte a quien representa (RLT ó Empresa) y será comunicado al resto de miembros de la Comisión. El nombramiento deberá quedar reflejado en acta. En todo caso se deberá atender en cuanto al nombramiento a lo dispuesto en el RD 901/2020.

Las reuniones de la Comisión de Igualdad tendrán una periodicidad semestral. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con antelación de 7 días hábiles como mínimo.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento por parte de alguno de los miembros de la Comisión de igualdad de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la empresa de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de hombres y mujeres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que

pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

XIII. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.

En caso de que alguna circunstancia obligue o recomiende la modificación parcial o total del Plan de Igualdad, incluido el procedimiento para solventar posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento y evaluación del plan o su revisión, el procedimiento será el siguiente:

1. Cualquier persona de la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en nombre propio o recogiendo la propuesta de otra persona o entidad, podrá enviar una convocatoria de reunión extraordinaria a la Comisión de Igualdad que tendrá que ser convocada en el plazo máximo de 15 días hábiles. La fecha, hora y medio de reunión tendrá que ser la que, en ese plazo, contenga el mayor acuerdo posible entre sus miembros.
2. En la reunión de la comisión, se trasladará la modificación propuesta que deberá ser aceptada por unanimidad de la Comisión
3. Tras la aceptación de la modificación se asignará los procesos, medios y plazos adecuados para su incorporación al Plan de Igualdad.
4. En la siguiente reunión ordinaria de la comisión de igualdad se revisará su nivel de ejecución.
5. La modificación incorporada deberá ser comunicada a la plantilla a través del medio de comunicación interna más adecuado.
6. Para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación, del Plan de Igualdad, en los que no sea posible alcanzar una solución en el seno de la Comisión de Igualdad en funciones de seguimiento, las partes se adhieren y someten al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales vigente al momento (Sistema Extrajudicial) remitiéndose a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Inter confederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

XIV. ANEXO INFORME DIAGNÓSTICO.

1. COMPROMISO FIRMADO POR LA DIRECCIÓN
2. ACTA DE CONSTITUCIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA + REGLAMENTO
3. DIAGNÓSTICO
4. ACTA APROBACIÓN DIAGNÓSTICO
5. ACTA APROBACIÓN PLAN DE IGUALDAD + COMISIÓN DE SEGUIMIENTO
6. ACTA DESIGNACIÓN PERSONA ENCARGADA DE SUBIDA A REGCON

El presente Plan de igualdad fue aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en su reunión de fecha 9 de febrero de 2023, siendo suscrito por todos los miembros de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad en prueba de conformidad.

BIEN CONFORME Fdo.:	Pere Galimany Erica García Mauricio Velasquez Fdo.: