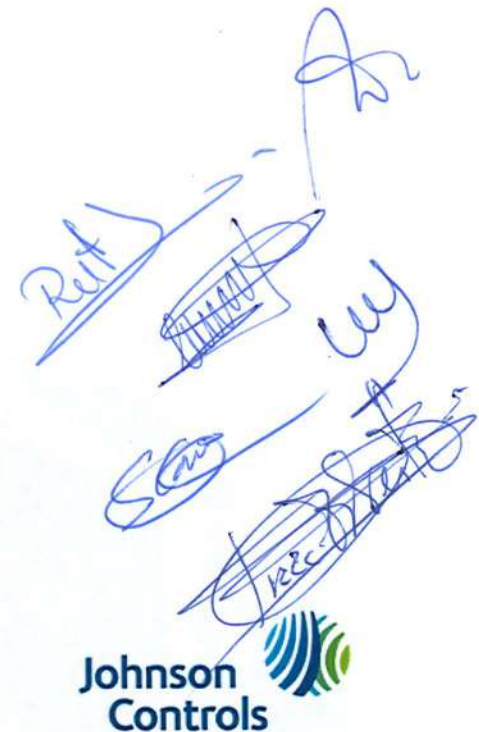


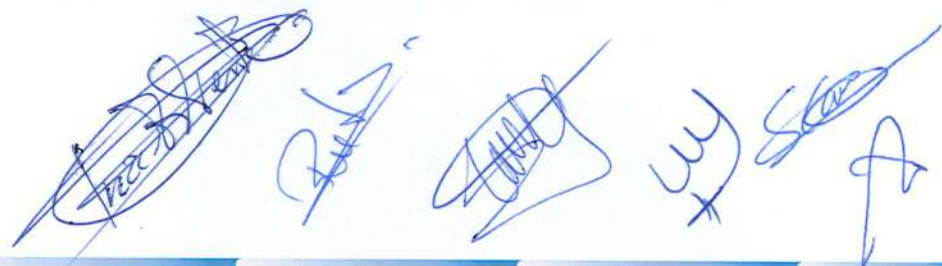


I Plan de Igualdad de Oportunidades
entre mujeres y hombres
(2022-2026)

Johnson Controls
Hitachi Air Conditioning
Spain SAU



ÍNDICE



1. Antecedentes y compromiso de la empresa	2
2. Partes legitimadas y suscriptoras del Plan de Igualdad	3
3. Ámbito de aplicación personal y territorial	4
4. Entrada en vigor y periodo de vigencia	4
5. Diagnóstico de situación	5
6. Plan de Igualdad	6
7. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	39
8. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas	40
9. Composición y funcionamiento de la Comisión de Evaluación y Seguimiento (CSEI)	44
10. Procedimiento de modificación, revisión y resolución de discrepancias	45
Anexo I. Informe de resultados del diagnóstico de situación	46
Anexo II. Auditoría retributiva. Conclusiones	51

I.

ANTECEDENTES Y COMPROMISO DE LA EMPRESA



Johnson Controls Hitachi Air Conditioning Spain S.A.U (en adelante JCH), se estableció el 1 de octubre de 2015 como una empresa conjunta entre Hitachi Appliances, Inc. (ahora Hitachi Global Life Solutions, Inc.) y Johnson Controls, Inc. Hitachi Appliances creó y contribuyó con su negocio de aire acondicionado a la empresa conjunta.

JCH, además de la fabricación de equipos de ventilación o acondicionamiento térmico de edificios, se dedica a diversas actividades destinadas a proteger el entorno natural. Además de desarrollar productos ecológicos y de bajo consumo, nuestra familia de empresas y empleadas/os trabajan de manera proactiva en programas de actividades de voluntariado

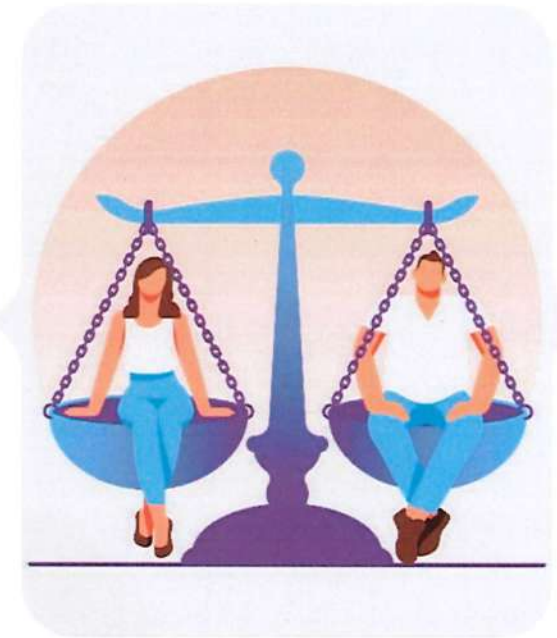
Conforme al Real Decreto 901/2020, JCH avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 («Igualdad de género») y 8 («Trabajo decente y crecimiento económico»), y en concreto en el cumplimiento de las metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5, y 8.5, es decir, en poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres; eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados; reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad; asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo; lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluyendo jóvenes y personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Con el Real Decreto 902/2020, JCH avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible así como en la meta 5.1, ambas ya descritas

Como se ha venido haciendo en los últimos años de manera informal, JCH asume el compromiso 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 en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Personas. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de JCH, desde la selección a la promoción de personal, política salarial, formación, condiciones de trabajo, salud laboral, corresponsabilidad y conciliación, entre otras áreas, asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

JCH declara su rechazo ante las acciones y actitudes de acoso sexual y por razón de sexo, y para su prevención, pone en marcha un protocolo de actuación para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral, imposibilitando así su aparición y erradicando todo comportamiento que pueda considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

El presente Plan de Igualdad fija los concretos objetivos de igualdad a alcanzar en la empresa, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, y también el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Se recogen en él un conjunto ordenado de medidas necesarias y evaluables, en virtud de los resultados del Diagnóstico de Situación.



2.

PARTES LEGITIMADAS Y SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

En fecha 29 de julio de 2021, se constituyó la comisión negociadora para el presente Plan de Igualdad, incluido su Diagnóstico de Situación previo, formada en representación legal de las personas trabajadoras, y atendiendo a la proporcionalidad de su representatividad, por Isaac Díez (CGT); Sebastián Caña (UGT) y Rut Cuadrado (CGT) siendo esta última la secretaria de esta Comisión (la "Comisión Negociadora"); y en representación de la empresa Encarna Martínez. Lourdes Carreño y Tatiana Pérez.

La Comisión Negociadora se constituyó con una composición equilibrada entre mujeres y hombres. De igual modo, han participado en la Comisión Negociadora dos asesoras externas con formación y experiencia en planes de igualdad de oportunidades en la empresa, por parte de la empresa Paloma Alonso, y por parte del banco social Montse Sánchez (CGT).

En el marco de las distintas reuniones de la Comisión Negociadora, de las que se ha levantado acta en todo momento, ambas partes han negociado de buena fe y con vistas a la consecución del acuerdo, que finalmente

se ha alcanzado, y ello tanto en la fase de negociación del Diagnóstico de Situación como del propio Plan de Igualdad.

Por ello, el presente Plan de Igualdad es fruto de las negociaciones mantenidas entre la representación legitimada de las personas trabajadoras y la representación de la empresa, que han conformado la Comisión Negociadora, habiendo conocido, analizado, negociado y aprobado, de forma conjunta, el Diagnóstico de Situación, y posteriormente ha negociado y aprobado el presente Plan de Igualdad.



3.

ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de JCH, con independencia (i) de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto funcional, (ii) de la dispersión geográfica, en el actual centro de trabajo (así como futuros, llegado el caso) de la empresa.

Así mismo, y atendiendo al art. 10.2. del RD 901/2020, las medidas que se contengan en el plan de igualdad de la empresa usuaria serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.



4.

ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA

El Plan de Igualdad firmado el 26 de julio de 2022, entrará en vigor el 27 de julio de 2022 y extenderá su vigencia por un periodo de 4 años, esto es, hasta el día 26 de julio de 2026, contando con el carácter dinámico que todo plan de igualdad tiene que cumplir.

Seis meses antes del final de su vigencia, se iniciarán los trámites para la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad, para lo cual se realizará un nuevo diagnóstico de la situación existente en la empresa en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en dicho momento, a los efectos de obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas que resulten oportunas para continuar con la igualdad efectiva en la empresa o realizar las acciones de mejora o corrección necesarias.

A collection of handwritten signatures in blue ink, including the name 'Rafael' and other illegible signatures, likely representing the approval of the document.

5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Para la realización del Diagnóstico de Situación del presente Plan de Igualdad, efectuado durante los meses de agosto de 2021 a mayo de 2022 y conforme a la información existente a fecha 31 de diciembre de 2021, la empresa ha contado con la colaboración de quienes han integrado la Comisión Negociadora y el asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. En el marco del mismo se ha realizado el proceso de toma y recogida de datos correspondientes (i) a las áreas de proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo –incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres–, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, comunicación no sexista y violencia de género y (ii) en lo relativo a todos los puestos y niveles jerárquicos así como de la información cualitativa que comprende los procesos internos y la cultura empresarial. Además, se ha contado con la participación de la plantilla a través de una encuesta de opinión.

Tras ello, se ha llevado a cabo un exhaustivo análisis y valoración, incluyendo la oportuna desagregación por sexo y por los diferentes sistemas de clasificación profesional, conforme a los distintos indicadores cuantitativos y cualitativos aplicables, a los efectos de detectar posibles desigualdades, diferencias, desventajas,

dificultades y obstáculos, existentes o que pudieran existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. De igual modo, se han analizado los efectos que para mujeres y hombres tienen los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones de trabajo de la empresa (previendo expresamente la prestación del trabajo habitual).

De este modo, un documento de trabajo que analizaba todas las materias que deben abordarse en el Diagnóstico de Situación fue compartido con la Comisión Negociadora y posteriormente aprobado, a los efectos de la elaboración del Plan de Igualdad con las medidas acordadas en el seno de la Comisión.

También se ha facilitado a la Comisión Negociadora el acceso a cuanta documentación e información ha sido pertinente y necesaria a los fines previstos de la realización del referido Diagnóstico.

Se acompaña al presente Plan de Igualdad, como Anexo el resumen del Informe de Resultados del Diagnóstico de Situación acordado, que forma parte integrante del Plan de Igualdad



6.

PLAN DE IGUALDAD



6.1. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad se regirá por los siguientes principios rectores que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en el desarrollo de la actividad empresarial, convirtiéndose estos como propios y claves en JCH, y una guía en su actuación.

1. Principio de igualdad (artículo 14 Constitución Española)

Todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, 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 (artículo 3 LOI)

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. Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo (artículo 5 LOI)

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, se debe garantizar en el acceso al empleo, 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.

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. Principio de igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración de la OIT y artículo 28 Estatuto de los Trabajadores).

La igualdad de remuneración por razón de sexo es la obligación de abonar por la prestación de trabajos de igual valor la misma retribución, directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, y sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

5. Acciones positivas (artículo 11 LOI)

Con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la igualdad efectiva, se pueden adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que solo serán aplicables mientras subsista la situación de desigualdad, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido.

6. Principio de no discriminación directa por razón de sexo (artículo 6 LOI)

Es 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.

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

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

6. PLAN DE IGUALDAD



7. Prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo (artículo 7 LOI)

Es 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.

Es 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.

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son discriminatorios. 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.

8. Principio de no discriminación por embarazo o maternidad (artículo 8 LOI)

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

9. Tutela jurídica efectiva (artículo 12.1 LOI)

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y

hombres, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

10. Principio de indemnidad frente a represalias (artículo 9 LOI)

Es 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.

11. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (artículo 10 LOI)

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.

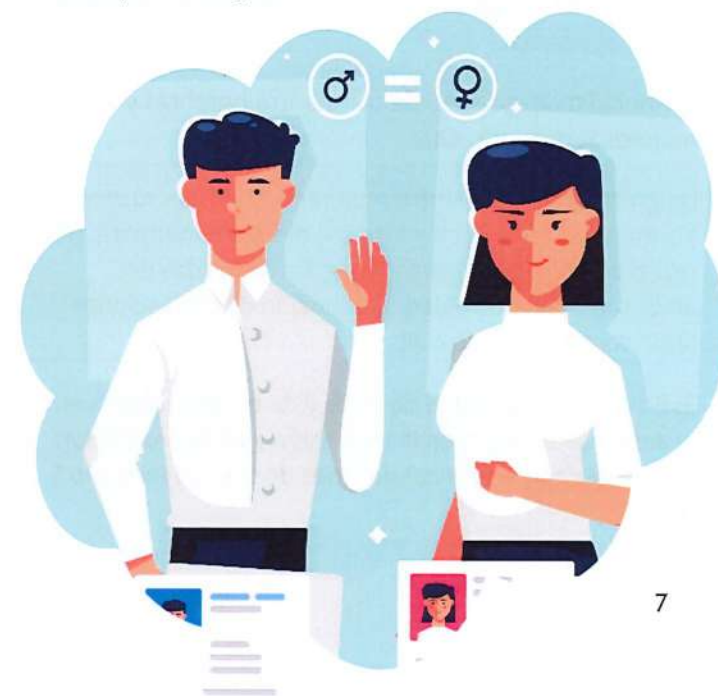
12. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 44 LOI)

Las personas trabajadoras tienen reconocidos sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y

laboral, para la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

13. Corresponsabilidad

La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares y, precisamente, tiene como finalidad que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de menores, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres



6. PLAN DE IGUALDAD



6.2. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS CONCRETOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos cualitativos y cuantitativos generales del Plan de Igualdad, con independencia de la aplicación de objetivos concretos en cada una de las materias tratadas a resultas del Diagnóstico de Situación, son:

- o Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la retribución, la formación y demás condiciones laborales.
- o Potenciar el desarrollo profesional de mujeres y hombres en la empresa, facilitando su formación.
- o Garantizar la transparencia del sistema y la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- o Aplicar la transversalidad de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la empresa.
- o Garantizar y asegurar que la gestión de personas cumple con las exigencias normativas en materia de igualdad de trato y de oportunidades.
- o Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa, fomentando la corresponsabilidad.
- o Corregir los posibles desequilibrios que se hayan puesto de manifiesto en el Diagnóstico de Situación a través de medidas correctoras específicas.
- o Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

- o Prevenir y en su caso actuar frente a cualquier situación, por leve que sea, de posible acoso sexual y/o por razón de sexo. Protección y apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- o Velar por el uso de una comunicación no sexista ni discriminatoria corporativa, interna y externa.

6.3. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración del presente Plan de Igualdad se basa en las siguientes premisas:

- o Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- o Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, incorporando la perspectiva de género en la gestión de la empresa, en sus políticas y a todos los niveles.
- o Considera la participación a través del diálogo y cooperación de las partes como uno de sus principios básicos (Dirección, representación de las personas trabajadoras y conjunto de la plantilla).
- o Tiene carácter preventivo, con la finalidad de eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- o 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.

- o Parte de un compromiso efectivo de la empresa con la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y con la garantía de dotar de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

6.4. ÁREAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS Y MEDIDAS CONCRETAS

OBJETIVO PRINCIPAL

El objetivo principal y transversal a todos los bloques y a todas las materias señaladas es alcanzar la plena y efectiva igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, tanto entre las personas trabajadoras de la empresa como entre los candidatos y candidatas que aspiran a integrarse en el seno de nuestra organización.

Responsable: miembros que forman parte de la empresa y, en particular, quien se especifique en cada bloque.

Plazo: vigencia del Plan.

Órgano de control: Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan Igualdad (CSEI).

Indicador: aquellos indicadores específicos que se incluirán en cada uno de los apartados.

Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: los que se indicarán en cada uno de los apartados.

6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE I: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

OBJETIVO

» Asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, impulsando de forma proactiva y directa la variable de igualdad en los procesos de selección de personal. Se pretende una adecuada gestión de la diversidad en el proceso de atracción y selección, evitando cualquier tipo de discriminación explícita y/o implícita por razón de género.



MEDIDAS

I.1. Difundir el compromiso por la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo que se publiquen directamente desde la empresa.

Agregar en todas las ofertas de empleo el compromiso de la empresa por la igualdad de oportunidades.

» Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad

» Plazo: segundo semestre de 2022 y hasta el final de la vigencia del Plan.

» Indicador: mensaje del compromiso elaborado. Se guardará evidencia de al menos tres ofertas publicadas al año de puestos masculinizados.

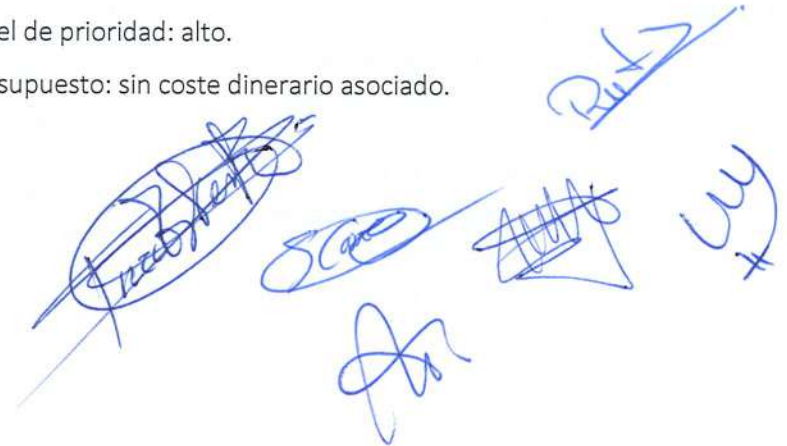
» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el área que publica las ofertas se encargará de incluir el compromiso en todos los casos, recopilando la evidencia de la oferta publicada en al menos tres ocasiones al año y en referencia a posiciones masculinizadas preferentemente.

Con carácter anual, se informará a la CSEI acerca del indicador.

» Nivel de prioridad: alto.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.



6.

PLAN DE IGUALDAD



I.2 Revisión del procedimiento de selección de personal aplicando la perspectiva de género.

a. Revisión del procedimiento para el reclutamiento y selección de personal en el que se especifiquen buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres para la selección y reclutamiento y que homogeneice el proceso, incluyendo una guía de entrevista semiestructurada para las personas implicadas en la selección de personal.

El procedimiento deberá contener un sistema de recogida de información cuantitativa en donde se refleje, por sexo, el número de postulantes, así como las personas que han ido superando cada fase del proceso.

b. Difusión a las personas que participan directa o indirectamente en el proceso o la toma de decisiones del procedimiento elaborado.

» Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad

» Plazo: durante 2023.

» Indicador: (a) documento del procedimiento elaborado. (b) Nº personas que lo han recibido, por sexo y puesto.

» Órgano de control: CSEI.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: El departamento de RR.HH. se encargará de la revisión y adaptación del procedimiento. También podrá contar con la colaboración de proveeduría externa especializadas en la materia para asesorarse. Tras ello, se entregará el documento a la CSEI, que podrá realizar sugerencias de mejoras al contenido del mismo. El documento final se remitirá a todas las personas que participen directamente en los procesos de selección o en la toma de decisión final acerca de la candidatura que se incorporará.

El seguimiento se realizará con carácter semestral por la CSEI. Para la evaluación de esta medida se analizará la información cuantitativa registrada, analizando la utilidad de la aplicación del procedimiento.

» Nivel de prioridad: alto.

» Presupuesto: costes salariales internos. Opcionalmente, honorarios profesionales de proveeduría

I.3. Comunicación a la proveeduría de selección (ETT) los criterios selectivos internos.

En cada solicitud de personal que se realice a la ETT, la empresa remitirá el perfil del puesto, así como los criterios selectivos internos aplicables a dicha posición.

» Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad

» Plazo: segundo semestre de 2023 y hasta el final de la vigencia del Plan.

» Indicador: Número de personas, por sexo y categoría, que reciben el protocolo

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se realizará con medios internos, desde el área de HR

Para la evaluación de esta medida se verificará la entrega mediante la relación nominal de personas receptoras.

Se evaluará su eficacia a través de su implementación en los procesos selectivos.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado. Costes salariales internos.

6. PLAN DE IGUALDAD

I.4. Sensibilización y concienciación en medidas de acción positiva en selección y promoción.

Realizar una formación para la sensibilización y concienciación en la introducción de medidas de acción positiva como herramientas necesarias para alcanzar la igualdad en la empresa, y destinado a los perfiles de mando intermedio, dirección y representación legal de las personas trabajadoras. La duración estimada será de 2 horas, en modalidad presencial u online.

» Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad

» Plazo: durante 2023.

» Indicador: personas convocadas y asistentes, disgregado por sexo incluyendo puesto o nivel jerárquico.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida:

Personales Internos: Dirección, responsables y participantes en procesos de selección de personal.

Personales Externos: Docente con experiencia en desarrollo de procesos en departamentos de recursos humanos e implantación de planes de igualdad.

Materiales: 1 sala de formación equipada con mobiliario, proyector, ordenador y material fungible.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: incluido en el plan de formación de 2023. Costes salariales de asistentes.



I.5. Acción positiva. Fomento de la contratación femenina.

a. Se identificarán los departamentos masculinizados (2º semestre de 2022).

b. Se establece que al final de la vigencia del Plan, se deberá haber incrementado la presencia femenina, como mínimo, un 5% en dichos departamentos siempre que la empresa haya requerido incorporar personal en los mismos.

c. Se comunicará a la proveeduría (ETT) esta medida para que la apliquen en aquellas posiciones que estén comprendidas en los departamentos identificados.

d. La medida se comunicará a todo el personal que participe directamente en los procesos de selección, a través de la sensibilización de la medida I.4.

» Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad.

» Plazo: segundo semestre de 2022 y hasta el final de la vigencia del Plan.

» Indicador: relación de departamentos masculinizados. Número de ofertas de trabajo que hayan surgido en los mismos. Informe anual de porcentaje de mujeres y hombres en dichos departamentos.

» Órgano de control: CSEI.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el área de HR de la empresa se encargará de la comunicación de la acción a toda la proveeduría que colabore en el proceso selectivo y recopilará los datos referidos en el indicador, trasladando la información anualmente a la CSEI.

El resultado se pondrá en conocimiento de la CSEI para su conocimiento y valoración.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado. Costes salariales internos.

6.

PLAN DE IGUALDAD

I.6. Seguimiento trimestral de contrataciones y ceses de personal de puesta a disposición por ETT.

Desde el área de HR, se informará a la CSEI del número de contrataciones realizadas, por sexo y puesto a través de ETT.

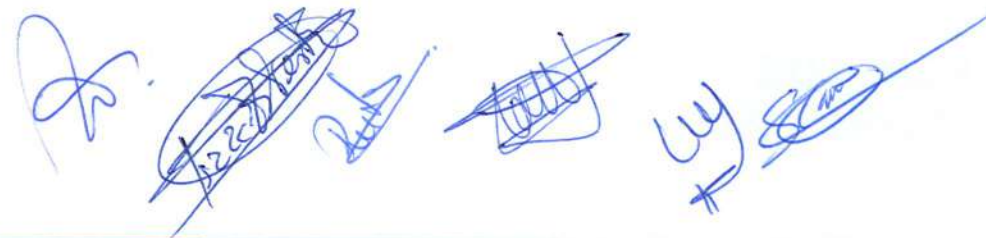
- » Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad
- » Plazo: primer trimestre de 2023 y hasta el final de la vigencia del Plan.
- » Indicador: informe trimestral sobre el análisis de los datos cuantitativos obtenidos.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el departamento de HR elaborará el informe trimestral.

El resultado se pondrá en conocimiento de la CSEI para su valoración.

- » Nivel de prioridad: alto.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado. Costes salariales internos.



6. PLAN DE IGUALDAD



BLOQUE II: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO

- » Facilitar y garantizar el acceso a la formación de mujeres y hombres, sin distinción, a aquellas materias que puedan contribuir a su desarrollo profesional, facilitando la promoción profesional a las personas en términos de igualdad.
- » Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de mayor responsabilidad o mejores condiciones económicas.



MEDIDAS

II.1. Formar y/o sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades en la empresa.

Incluir en el Plan de formación de 2023 y 2025, talleres de sensibilización en igualdad de oportunidades para la plantilla, en donde además se expliquen las diferentes medidas del Plan de Igualdad.

La medida será considerada realizada si el porcentaje de personas formadas alcanza el 80 % del total de la plantilla.

- » Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad
 - » Plazo: año 2023 y 2025.
 - » Indicador: número de participantes desagregado por sexo y talleres formativos realizados.
 - » Órgano de control: CSEI.
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se contactará con proveeduría externa especializada en la materia para que realice la formación.
- Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la empresa en el que se incluye al personal formado.
- Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación. Posteriormente, esta medida y sus resultados serán evaluados por la CSEI.
- » Nivel de prioridad: medio.
 - » Presupuesto: incluido en Plan de formación 2023 y 2025. Costes salariales internos.

6.

PLAN DE IGUALDAD



II.2. Informar a las nuevas contrataciones sobre el Plan de Igualdad y protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Con la finalidad de mantener informada a la plantilla, para las nuevas contrataciones, en su proceso de acogida, se implementará un apartado sobre igualdad de oportunidades, el Plan actual que tiene la empresa, así como el Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

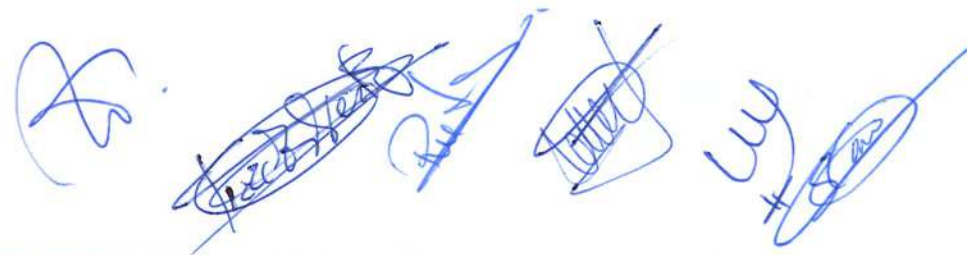
- » Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad
 - » Plazo: primer semestre de 2023 y hasta el final de la vigencia del Plan.
 - » Indicador: número de personas incorporadas que reciben la información, desagregada por sexo.
 - » Órgano de control: CSEI.
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas que realicen la acogida, realizarán esta acción de manera continuada y supervisada por la responsable de igualdad.
- La evaluación de la medida se realizará a través del indicador cuantitativo. Posteriormente, esta medida y sus resultados serán evaluados por la CSEI.
- » Nivel de prioridad: medio.
 - » Presupuesto: sin coste dinerario asociado. Costes salariales internos.

II.3. Recopilar y analizar datos estadísticos de formación realizada, desagregados por sexos.

Durante la ejecución del Plan de Formación de cada ejercicio, se recogerá de manera detallada la formación realizada, en función del sexo, puesto, categoría, modalidad, duración, dentro/fuera de jornada, de manera que se pueda realizar el correspondiente análisis con la perspectiva de género.

- » Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad
- » Plazo: anualmente desde 2023 y hasta el final de la vigencia del Plan, informe elaborado durante el primer trimestre de siguiente ejercicio.
- » Indicador: informe anual con los datos y conclusiones.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas del área de formación se encargarán de recopilar la información tras cada curso en el Registro correspondiente durante el año. El resultado anual se pondrá en conocimiento de la CSEI para su valoración
- » Nivel de prioridad: medio.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado. Costes salariales internos.

6. PLAN DE IGUALDAD



II.4. Creación de un procedimiento para la concesión de peticiones de formación por parte de la plantilla. Inclusión de un formulario de solicitud y respuesta para formalizar las peticiones de formación de la plantilla. Informar sobre solicitudes de formación realizadas.

a. Procedimiento. Se creará, con la participación de la RLPT, el procedimiento con los criterios para la concesión de formación solicitada directamente por la plantilla.

b. Se definirá un formulario de petición de formación para las personas trabajadoras, así como su correspondiente formulario de respuesta para la empresa.

c. Establecimiento de los canales de difusión del procedimiento creado.

d. Recopilación del número de personas, por sexo, que solicitan cursos, así como la concesión o no de los mismos.

» Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad

» Plazo: primer semestre de 2023 y hasta el final de la vigencia del Plan.

» Indicador: (a) procedimiento creado; (b) formularios; (d) informe anual con los datos cuantitativos

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas del área de formación se encargarán de recopilar las peticiones, así como el resultado de las mismas, atendiendo a los indicadores.

De ello dará cuenta a la CSEI para su valoración.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado. Costes salariales internos.

II.5. Procedimiento interno de promoción profesional.

Con el fin de garantizar que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres de acceder puestos de responsabilidad, se elaborará un documento que defina los tipos de promoción que se pueden dar en la empresa y que establezca las posibilidades de promoción interna de los diferentes puestos, detallando el puesto origen y destino, así como las competencias necesarias para que dicha promoción se produzca.

La medida se desarrollará de manera paulatina acordando previamente una prioridad en aquellos puestos que se estime más necesario en función de la representatividad de cada sexo.

» Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad

» Plazo: primer semestre de 2023 y progresivamente hasta el final de la vigencia del Plan.

» Indicador: documento elaborado de los puestos acordados.

» Órgano de control: CSEI.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: desde el área de HR, se creará el documento para cada puesto acordado y de manera progresiva.

El resultado se pondrá en conocimiento de la CSEI para su conocimiento y valoración.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado. Costes salariales internos.

6.

PLAN DE IGUALDAD



II.6. Recoger de manera detallada la información, desagregada por sexo de las promociones que se sucedan en la empresa, detallando tanto las características pertinentes de la persona promocionada, como el puesto origen y destino.

Se creará un registro de promociones, desagregado por sexo, detallando el tipo de promoción y todos los datos relacionados con las mismas, así como de cada persona promocionada.

- » Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad
- » Plazo: primer semestre de 2023 y hasta final de la vigencia del Plan.
- » Indicador: número de promociones realizadas anualmente, indicando el tipo, puesto de origen y puesto destino, desagregado por sexo.
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el personal de HR designado, en colaboración con las personas responsables de los diferentes departamentos con decisión en las promociones, recopilarán la información con carácter anual y elaborará un informe de resultados cuantitativos.

De ello dará cuenta a la CSEI para su valoración.

- » Nivel de prioridad: medio.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado. Costes salariales internos.

II.7. Difusión interna de vacantes para las promociones que puedan producirse.

Difundir las posiciones vacantes entre la plantilla por el canal habitual y que sea accesible a toda la plantilla. Esta medida será aplicable en todos los casos a excepción de aquellos en los que por motivos estratégicos y/o de confidencialidad no puedan comunicarse abiertamente con antelación.

- » Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad
- » Plazo: segundo semestre de 2022 y hasta el final de la vigencia del Plan.
- » Indicador: ofertas de vacantes difundidas, hombres y mujeres postulantes y resultado del proceso.
- » Órgano de control: CSEI.
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el área de HR coordinará la publicación de vacantes y la recopilación de la información indicada.

Se recopilará la información de los nuevos procesos y se evaluará la efectividad, así como el incremento o no de las personas interesadas en las promociones atendiendo al sexo durante los diferentes ejercicios.

De ello dará cuenta a la CSEI para su valoración.

- » Nivel de prioridad: alto.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado. Costes salariales internos.

6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO

» Avanzar en la presencia equilibrada de hombres y mujeres en el cuadro directivo o de mando, y en todos aquellos grupos profesionales en los que se detecte desequilibrio.



MEDIDAS

III.1. Revisión de las descripciones de los puestos.

Revisar las descripciones de los puestos, asegurando que recogen todas las tareas y funciones y que los requisitos formativos se ajustan al puesto sin el sesgo del género.

» Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad

» Plazo: durante el 2º semestre de 2022 y todo el 2023.

» Indicador: relación de puestos revisados.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas del área de HR se encargarán de analizar el contenido de cada descripción de puesto introduciendo los cambios necesarios. Se realizará de manera continuada durante los dos ejercicios.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado. Costes salariales internos.



6.

PLAN DE IGUALDAD

III.2. Analizar la estructura interna de puestos en relación a la escala jerárquica.

Definición de la figura de mando intermedio.

1. Se definirá la estructura interna de la escala jerárquica de los puestos, definiendo cada nivel y en especial el de mando intermedio.

2. Revisión y reclasificación en la escala de los puestos si fuera necesario.

» Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad

» Plazo: durante el ejercicio 2023.

» Indicador: definición de los niveles de la escala jerárquica, relación de puestos revisados e informe general de la clasificación puesto/escala realizada.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas del área de RR.HH. definirán los niveles y revisarán y reclasificarán los puestos si fuese necesario.

Los resultados se compartirán con la CSEI.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado. Costes salariales internos.

6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE IV: CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO

- » Garantizar la igualdad de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de la Compañía.



MEDIDAS

IV.1. Mantener una base de datos específica y desagregada por sexo atendiendo a diferentes variables de clasificación.

Crear y mantener una base de datos desagregada por sexo atendiendo al departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional, así como el resto de variables necesarias para favorecer la realización de análisis periódicos en cuando a las condiciones de trabajo.

- » Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad
 - » Plazo: segundo semestre de 2022 y hasta el final de la vigencia del Plan.
 - » Indicador: estructura de la base de datos creada. Análisis bienal de la información.
 - » Órgano de control: CSEI
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas del área de HR se encargarán de mantener informada la base datos y actualizada para la realización de los análisis bienales correspondientes.
- De ello dará cuenta a la CSEI cuando se disponga del informe para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
 - » Presupuesto: sin coste dinerario asociado. Costes salariales internos.

A series of handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left, a signature in a circle, and several smaller signatures on the right.

6.

PLAN DE IGUALDAD

IV.2. Registrar las consecuencias de las modificaciones sustanciales, así como personas a las que les afecta, por sexo.

Crear un registro de las modificaciones sustanciales introducidas, personas que se ven afectadas, desagregadas por sexo, edad, responsabilidades familiares, puesto y categoría y consecuencias para las mismas de las modificaciones.

- » Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad.
 - » Plazo: creación del registro: 2023. Análisis con carácter anual y hasta el final de la vigencia del Plan.
 - » Indicador: establecimiento del registro. Informe analítico anual.
 - » Órgano de control: CSEI
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas del área de HR se encargarán de crear el registro, mantenerlo actualizado y realizar los análisis anuales pertinentes.
- De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
 - » Presupuesto: sin coste dinerario asociado. Costes salariales internos.

IV.3. Revisión del cuestionario de salida y recopilación de la información, trimestralmente.

- a. En el seno de la CSEI se revisará la estructura y contenido del cuestionario de salida, destinado a recoger las razones por las cuales una persona abandona la empresa de manera voluntaria.
- b. La persona responsable, ofrecerá a cada persona que abandone la empresa, la posibilidad de cumplimentar el cuestionario de manera voluntaria.
- c. Análisis cuantitativo de las razones del abandono, desagregado por sexo, con carácter trimestral.

- » Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad
 - » Plazo: Primer semestre de 2023 y hasta el final de la vigencia del Plan.
 - » Indicador: documento revisado. Informes trimestrales.
 - » Órgano de control: CSEI
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el área de HR recopilará la información y presentará con carácter trimestral un informe cuantitativo de las causas expresadas de abandono, desagregado por sexo.
- De ello dará cuenta a la CSEI con carácter trimestral para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
 - » Presupuesto: sin coste dinerario asociado. Costes salariales internos.



6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE V: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO

- » Fomentar e impulsar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral a través de la difusión de las distintas medidas de conciliación establecidas.
- » Sensibilizar a toda la plantilla sobre la necesidad de conciliación como medida que fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, personales y profesionales
- » Regulación de las medidas de conciliación en la organización a través de la elaboración de una Guía de conciliación corresponsable y su posterior difusión a la plantilla.



MEDIDAS

V.1. Guía de Conciliación Corresponsable. Documentar los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad establecidos.

Recopilar todos los derechos, prestaciones y permisos reconocidos legalmente establecidos y las mejoras que sobre éste se hayan acordado e implementado en la misma, identificando los colectivos a los que se destina cada acción si fuese necesario.

Se recopilará la información anterior en una Guía, en donde se incluirá el formulario o canal de solicitud, así como los criterios para su concesión por parte de la empresa.

- » Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad.
- » Plazo: primer y segundo semestre del 2024.
- » Indicador: documento elaborado.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el equipo del departamento de HR recopilará la información y redactará el documento que será compartido previo a su difusión con la CSEI para la aprobación de su contenido.
- » Nivel de prioridad: medio.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado. Costes salariales internos.



6.

PLAN DE IGUALDAD

V.2. Difusión interna de la Guía de Conciliación Corresponsable.

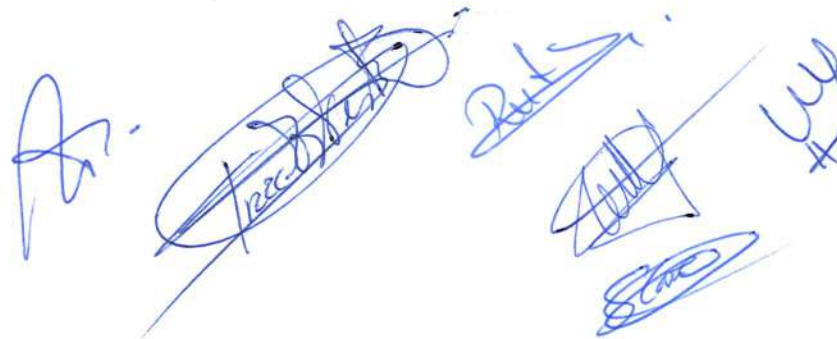
Compartir el documento con las medidas de conciliación y corresponsabilidad, garantizando que sea accesible a toda la plantilla. Puesta a disposición de dicho documento a las nuevas incorporaciones.

- » Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad.
 - » Plazo: segundo semestre de 2024.
 - » Indicador: evidencia de la difusión así como su inclusión en el proceso de acogida.
 - » Órgano de control: CSEI
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la responsable de igualdad junto con la CSEI definirá los canales de comunicación más adecuados para la difusión siendo la primera la responsable de ejecutar dicha difusión. Se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan para las nuevas incorporaciones.
- De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
 - » Presupuesto: sin coste dinerario asociado. Costes salariales internos.

V.3. Análisis del disfrute de permisos, suspensiones, licencias y excedencias que asegure la no discriminación y/o prejuicios en la empresa.

Se recogerá de forma sistematizada, por sexo, contrato, antigüedad y situación personal, los datos de cada persona que solicite permisos, suspensiones, licencias y excedencias para su incorporación en el diagnóstico intermedio y extraer conclusiones acerca de la existencia o no de discriminación o prejuicios en el ámbito laboral. Se incluirá las promociones realizadas y el disfrute de las medidas.

- » Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad.
 - » Plazo: primer semestre de 2023 y durante la vigencia del Plan
 - » Indicador: informe de resultados.
 - » Órgano de control: CSEI
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas del área de HR recopilarán la información y realizarán el análisis cuantitativo correspondiente con carácter bienal. La recopilación de la información se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.
- De ello se dará cuenta a la CSEI para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
 - » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.



6.

PLAN DE IGUALDAD

V.4. Análisis de solicitudes de conciliación en el seno de la CSEI.

La CSEI tendrá la atribución de velar por la igualdad en lo relacionado a la conciliación corresponsable. Para ello, se informará a la CSEI con carácter mensual de las peticiones habidas y resueltas, desagregadas por sexo. En el caso de que la persona solicitante mostrara desacuerdo con la resolución de la empresa, se trasladará con carácter inmediato a la parte social de la CSEI para que se decida en el seno de la Comisión la resolución del caso.

- » Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad
- » Plazo: primer semestre de 2024.
- » Indicador: número de personas, por sexo, que han utilizado la medida. Dificultades encontradas en la implantación.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la responsable de igualdad recogerá la información cuantitativa y trasladará a la CSEI un informe de la misma con carácter trimestral. Así mismo, dará traslado de cualquier desacuerdo indicado en la descripción de la medida para la valoración del caso en el seno de la CSEI.
- » Nivel de prioridad: medio.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado. Costes salariales internos.

V.5. Facilitar la adaptación de la jornada frente a la reducción para minimizar el impacto económico de la conciliación y corresponsabilidad en las personas trabajadoras.

Reducción de los plazos establecidos en el art. 34.8 del ET para dar respuesta a las solicitudes de conciliación de la plantilla. El plazo acordado será de 15 días naturales en general y 4 días hábiles en casos graves (enfermedad, fallecimiento o accidente de familiar hasta segundo grado de consanguinidad, catástrofe natural y modificación del núcleo familiar que requiera urgentemente la adaptación, además, se podrá ampliar a otras casuísticas personales que se valoren como gravedad en el seno de la CSEI).

b. Esta medida, una vez se haga efectiva, deberá incorporarse en la Guía de conciliación corresponsable.

- » Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad.
 - » Plazo: primer semestre de 2024 y resto de la vigencia del Plan.
 - » Indicador: nº de personas que solicitan la adaptación, por sexo y motivo.
 - » Órgano de control: CSEI
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: desde el área de HR se recopilará la información del indicador y se emitirá un informe cuantitativo tras cada anualidad.
- De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
 - » Presupuesto: costes salariales internos. Costes salariales internos.



6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE VI: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO

- » Alcanzar una representatividad equilibrada en aquellas posiciones masculinizadas.



MEDIDAS

VI.1. Acción positiva. A igualdad de condiciones en puestos masculinizados, se dará prioridad a las mujeres en la contratación y promoción interna.

Ante un proceso de selección de personal o promoción, se consultará la distribución de mujeres y hombres en dicha posición en la empresa, y se dará preferencia a las mujeres, en el caso de puestos con un 60% o más de representación masculina, en la fase final o toma de decisiones sobre la contratación o promoción siempre que el perfil profesional, competencial y experiencia requerida de ambas personas finalistas sea equiparable. Esta medida no se aplicará sobre aquellos puestos en los que se alcance un mínimo de representatividad de las mujeres del 40% en el puesto.

- » Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad.
- » Plazo: durante la vigencia del Plan.
- » Indicador: registro de los procesos selectivos y de promoción detallando los que se haya podido aplicar esta acción y el resultado de la misma.
- » Órgano de control: CSEI.
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el área de HR se encargará del registro de la información, con carácter anual remitirá un informe cuantitativo con los resultados de la misma poniéndolo en conocimiento de la CSEI para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado. Costes salariales internos.

6. PLAN DE IGUALDAD

VI.2. Impacto del programa OTR.

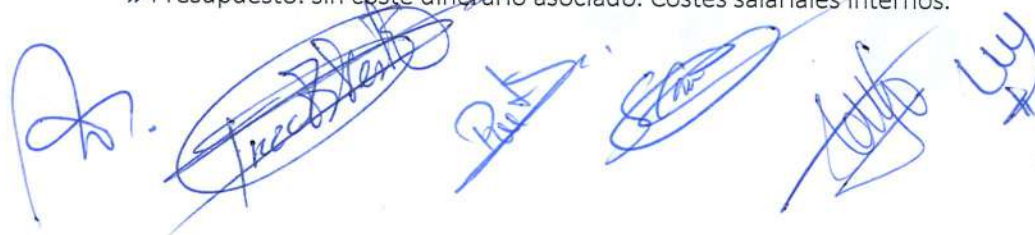
Analizar en la evaluación intermedia, el impacto del programa OTR, que trata de promover e incrementar la presencia de mujeres en puestos directivos

- » Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad.
- » Plazo: segundo semestre de 2024.
- » Indicador: informe de resultados del programa OTR.
- » Órgano de control: CSEI.
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el área de HR, se encargará de elaborar el informe con los resultados obtenido de la implementación del programa OTR y su impacto en la representación femenina en puestos de responsabilidad en la empresa. El resultado se pondrá en conocimiento de la CSEI para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado. Costes salariales internos.

VI.3. Acción positiva. Contactar con centros de formación que impartan titulaciones requeridas en puestos masculinizados para que nos faciliten candidaturas femeninas.

Fomentar el establecimiento de acuerdos con universidades, escuelas de formación profesional, institutos de secundaria, etc. preferentemente que se encuentren en las proximidades del centro de trabajo, para la captación de talento femenino en profesiones masculinizadas. Esta medida tendrá especialmente en cuenta aquellos puestos de trabajo dentro de la Compañía en los que históricamente la incorporación de la mujer ha sido menor.

- » Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad.
 - » Plazo: Inicio de 2023 y hasta el final de la vigencia del Plan.
 - » Indicador: registro con el número de centros contactados y número de mujeres referenciadas por dichos centros que se postulan a las ofertas y/o sean contratadas.
 - » Órgano de control: CSEI
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas del área de HR serán las encargadas de contactar con los distintos centros formativos trasladando las necesidades de personal y perfiles profesionales requeridos. Se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.
- De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
 - » Presupuesto: sin coste dinerario asociado. Costes salariales internos.



6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE VII: RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL.

OBJETIVO

» Garantizar la objetividad de la estructura salarial, así como la equidad salarial para asegurar la transparencia del sistema retributivo en base a una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.



MEDIDAS

VII.1. Actualización del sistema de valoración de puestos.

Desde el área de HR, se actualizará el sistema de valoración de puestos con la nueva herramienta publicada en abril de 2022 del Instituto de las Mujeres asegurando la objetividad de la estructura salarial de la empresa.

- » Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad.
 - » Plazo: segundo semestre de 2022 y durante 2023.
 - » Indicador: incorporación de la valoración de puestos a la nueva herramienta.
 - » Órgano de control: CSEI
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: desde el área de HR se encargarán de aprender el manejo y funcionalidades de la herramienta, analizando las diferencias y realizando una nueva valoración de puestos atendiendo a las nuevas directrices ministeriales. Se realizará de manera continuada durante los dos ejercicios.
- De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.
- » Nivel de prioridad: alto.
 - » Presupuesto: sin coste dinerario asociado. Costes salariales internos.

A collection of handwritten signatures in blue ink, including a large signature that appears to be 'Pascual' and several other illegible signatures.

6.

PLAN DE IGUALDAD

VII.2. Informar periódicamente a la CSEI del resultado del Registro Salarial

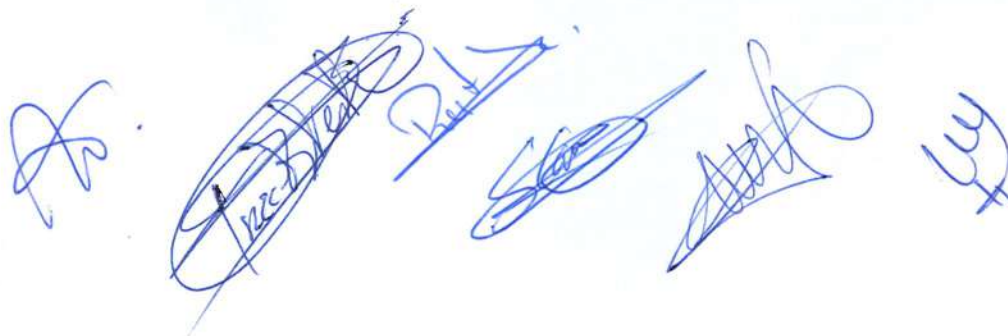
Se informará anualmente a la CSEI sobre el resultado del análisis salarial realizado, destacando, en el caso de detectarse diferencias salariales en un 25 % o más por motivo de género, las acciones correctivas correspondientes.

- » Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad.
 - » Plazo: anualmente, durante la vigencia del Plan.
 - » Indicador: informes elaborados.
 - » Órgano de control: CSEI
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la responsable de igualdad elaborará el informe anual con los resultados de la comparativa del registro retributivo.
- Se realizará de manera continuada durante los ejercicios.
- De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
 - » Presupuesto: sin coste dinerario asociado. Costes salariales internos.

VII.3. Comparativa y auditoría salarial.

A la finalización de la vigencia del Plan se realizará una nueva auditoría salarial realizando un análisis comparativo con la realizada al inicio del mismo así como la extracción de las conclusiones de la efectividad de las medidas programadas en relación al salario, salvo que se encuentren desviaciones salariales por razón de género en los registros retributivos anuales que originen la necesidad de realización de una auditoría en la evaluación intermedia.

- » Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad.
 - » Plazo: final de la vigencia del Plan o en la evaluación intermedia si aparecen brechas no justificadas por razones objetivas.
 - » Indicador: Informe de la auditoría e informe analítico realizado.
 - » Órgano de control: CSEI
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas responsables de la medida elaborarán con carácter interno o a través de una consultora externa, el informe y análisis correspondientes.
- De ello dará cuenta a la CSEI puntualmente.
- » Nivel de prioridad: medio.
 - » Presupuesto: sin coste dinerario asociado. Costes salariales internos.



6.

PLAN DE IGUALDAD

VII.4. Formación en igualdad retributiva para la CSEI.

Incluir en el Plan de formación de 2023, un curso de igualdad retributiva para la CSEI, en donde se explique la sistemática de la valoración de puestos, e interpretación del registro retributivo y la auditoría salarial.

» Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad.

» Plazo: primer semestre de 2023.

» Indicador: número de participantes, dossier informativo de contenidos del curso. Informe final de aprovechamiento.

» Órgano de control: CSEI.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se contactará con proveeduría externa especializada en la materia para que realice la formación.

Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la empresa en el que se incluye al personal formado.

Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación.

Posteriormente, esta medida y sus resultados serán incorporados en el registro de acciones formativas para su valoración por parte de la CSEI.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: incluido en Plan de formación 2023.

A collection of handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top right, a signature in the middle left, a signature in the middle right, a signature in the bottom right, and a signature at the bottom center.

6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE VIII: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

OBJETIVO

» Garantizar los derechos fundamentales de las personas que componen la plantilla de la empresa, mediante la implementación de medidas preventivas y erradicando y sancionando conductas que puedan ser calificadas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.



MEDIDAS

VIII.2. Redacción de un nuevo protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.

Elaborar un protocolo de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, negociado en el seno de la CSEI, que indique el procedimiento a seguir ante posibles quejas o denuncias de los trabajadores y las trabajadoras.

El protocolo deberá contener el formulario de denuncia. Se tomará como documento de partida el documento que el Instituto de las Mujeres ha facilitado en el año 2021 como protocolo para las empresas con Plan de Igualdad.

» Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad.

» Plazo: segundo semestre de 2022.

» Indicador: protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Acta de acuerdo y aprobación de la CSEI.

» Órgano de control: CSEI.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la CSEI consensuará el contenido del nuevo protocolo aprobándolo para su difusión a toda la plantilla y nuevas incorporaciones.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

» Nivel de prioridad: alto.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado. Costes salariales internos.

6.

PLAN DE IGUALDAD

VIII.2. Ubicar el protocolo en lugar accesible y disponible para su consulta por parte de todo el personal.

Difusión y puesta a disposición del protocolo para la prevención de acoso sexual y por razón de sexo en formato digital y físico, para que esté accesible a toda la plantilla y presente en cualquier momento que pueda ser necesario.

- » Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad.
- » Plazo: primer semestre de 2023 y hasta el final de la vigencia del Plan.
- » Indicador: evidencia de comunicación o puesta a disposición para toda la plantilla.
- » Órgano de control: CSEI .
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se contará con la CSEI de la empresa para la definición de los canales y ubicación más adecuados que favorezcan la accesibilidad al contenido del protocolo.

La evaluación y el seguimiento se realizará en el momento y una vez se haya difundido.

De ello dará cuenta a la CSEI para su valoración.

- » Nivel de prioridad: alto.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado. Costes salariales internos.

VIII.3. Sensibilizar para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla mediante acciones formativas o campañas internas de difusión.

Programar cursos de sensibilización en acoso sexual y por razón de sexo, así como su prevención. En ellos, se detallará el proceso de instrucción del actual protocolo. Se entenderá que esta acción ha sido ejecutada si es formada como mínimo el 80 % de la plantilla.

- » Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad.
- » Plazo: durante 2023.
- » Indicador: relación de actuaciones realizadas, así como del contenido de las mismas y público objetivo al que van referidas.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se podrá contar con personal externo especializado en la materia para la planificación y ejecución de las actuaciones acordadas. Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la Empresa en el que se incluyen a las personas asistentes a cada curso. Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

- » Nivel de prioridad: medio.
- » Presupuesto: incluido en el Plan de formación de 2023.

6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE IX: PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

OBJETIVO

- » Facilitar y aplicar medidas de protección en los casos de violencia de género para las trabajadoras que comuniquen y acrediten tal situación.



MEDIDAS

IX.1. Elaborar una Guía integral de protección a víctimas de violencia de género

Crear un procedimiento, acordado con la CSEI, de actuación en materia de protección a víctimas de violencia de género en el ámbito laboral, recogiendo como mínimo las obligaciones legales establecidas para la empresa. Se valorará la inclusión de más medidas que favorezcan la reordenación del tiempo de trabajo y la progresión laboral de este colectivo de mujeres. En el caso de aportarse mejoras por el banco social, aquellas que conlleven un coste económico directo, se trasladarán a la negociación en el Pacto de Mejoras. El resto, se negociarán en seno de la CSEI.

- » Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad.

- » Plazo: segundo semestre de 2022.

- » Indicador: documento creado.

- » Órgano de control: CSEI

- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el personal del área de HR elaborará el documento que será consensuado en el seno de la CSEI.

La evaluación consistirá en la propia elaboración de la Guía. El seguimiento incluirá su actualización ante posibles cambios de normativa.

- » Nivel de prioridad: alto.

- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado. Costes salariales internos.

Several handwritten signatures in blue ink, appearing to be official approvals or signatures of the responsible parties mentioned in the text.

6.

PLAN DE IGUALDAD

IX.2. Difusión de la Guía integral de protección a víctimas de violencia de género.

Definición de los canales internos más adecuados para su difusión, así como para las nuevas incorporaciones. Difusión de la Guía.

- » Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad.
- » Plazo: primer semestre de 2023 y durante la vigencia del Plan para las nuevas incorporaciones.
- » Indicador: canal establecido. Evidencia de difusión a toda la plantilla.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el personal del área de HR difundirá la Guía a través de los canales establecidos.

La evaluación consistirá en asegurar que los canales utilizados favorecen el acceso al documento por cualquier trabajadora. El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan dándose continuidad en el segundo Plan de Igualdad.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

- » Nivel de prioridad: medio.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado. Costes salariales internos.

IX.3. Incluir para la persona designada una formación sobre la sensibilización en el abordaje en la comunicación de víctima de violencia de género por parte de una trabajadora.

Se designará a una persona (y una suplente en caso de ausencia de la primera) para recibir formación en el abordaje tras la comunicación de una trabajadora de su situación de víctima de violencia de género. Tras la selección de la proceduría más adecuada, se realizará la formación por parte de las designadas.

- » Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad.
 - » Plazo: durante 2023.
 - » Indicador: informe de formación realizada.
 - » Órgano de control: CSEI
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la CSEI revisará y actualizará el contenido siendo el departamento de personas quien lo difunda entre la plantilla. La evaluación consistirá en asegurar que los canales utilizados favorecen el acceso al documento por cualquier trabajadora, así como crear un registro de consultas e informarlo anualmente. El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.
- De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
 - » Presupuesto: incluido en el presupuesto de formación de 2023. Costes salariales internos.



6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE X: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTAS.

OBJETIVO

» Contribuir a generar un uso no sexista de la comunicación en el marco de la cultura empresarial y en favor de la igualdad, mostrando coherencia con el compromiso adquirido, en todo proceso comunicativo interno y externo.



MEDIDAS

X.1. Difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla y nuevas incorporaciones.

Una vez aprobado el contenido del Plan de Igualdad por la Comisión Negociadora y confirmada su inscripción en el REGCON, se difundirá el documento a través de los canales habituales, poniendo a disposición de toda la plantilla el documento. Igualmente, se pondrá a disposición a cada nueva incorporación.

» Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad.

» Plazo: segundo semestre de 2022 y resto de la vigencia del Plan.

» Indicador: evidencia de su difusión.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el departamento de HR será quien deba difundir el contenido del plan, preferentemente por canales digitales que resulte más sencillo su archivo por parte del personal. La evaluación consistirá en analizar el número de personas destinatarias, desagregado por sexo, incluyendo a las nuevas incorporaciones. El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

» Nivel de prioridad: alto.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado. Costes salariales internos.

6.

PLAN DE IGUALDAD

X.2. Creación de una Guía de comunicación inclusiva. Difusión.

a. Desarrollar una nueva Guía que facilite la comprensión de la importancia que tiene el lenguaje para la conformación de nuestro pensamiento y en base a ello, descripción de los recursos lingüísticos de aplicación al ámbito laboral para facilitar su aplicación en todas las herramientas de comunicación interna y externa de la empresa.

b. Difusión a las personas que realicen comunicaciones externas e internas, así como a la RLPT.

» Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad.

» Plazo: segundo semestre del 2024 y primer semestre del 2025.

» Indicador: registro interno de la nueva Guía de uso no sexista del lenguaje y las imágenes. Número de personas que la reciben, desgrado por sexo.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el departamento de HR podrá solicitar la colaboración de una consultora especializada para la elaboración de la Guía o realizarla con medios propios. Se evaluará el grado de implementación mediante una revisión interna de comunicados y publicaciones seleccionadas de manera aleatoria (6 muestras anuales) y analizando el tipo de lenguaje implementado. El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

» Nivel de prioridad: bajo.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado, costes salariales internos y, en su caso, de la consultora especializada.

X.3. Formación para el uso de la comunicación inclusiva.

Incluir en el Plan de formación del año 2024, un curso de comunicación inclusiva para el colectivo de profesionales del área HR y comunicación, así como a la RLPT, en donde se practiquen las construcciones lingüísticas, sensibilizando al respecto de la necesidad de comunicarse bajo esta perspectiva.

» Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad.

» Plazo: segundo semestre del 2024 y primer semestre del 2025.

» Indicador: número de participantes y talleres formativos realizados.

» Órgano de control: CSEI.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se contactará con proveeduría externa especializada en la materia para que realice la formación.

Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la empresa en el que se incluye al personal formado.

Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación por parte de quienes asistan.

Posteriormente, esta medida y sus resultados serán evaluados por la CSEI.

» Nivel de prioridad: bajo.

» Presupuesto: incluido en Plan de formación 2025. Costes salariales internos de asistentes.



6. PLAN DE IGUALDAD

X.4. Revisión de las comunicaciones internas que se emitan desde el área de HR y externas desde el área de Comunicación de la empresa.

Desde el área de Comunicación y el equipo de HR, revisarán los textos previos a su publicación interna y externa corrigiendo el sesgo del masculino genérico.

» Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad. Responsable de Comunicación.

» Plazo: segundo semestre de 2024 y hasta final de la vigencia del Plan.

» Indicador: informe general de los textos habitualmente supervisados y los sesgos generales encontrados y modificados.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el departamento de Comunicación y HR aplicarán la guía de lenguaje no sexista en la revisión documental. El seguimiento se realizará anualmente.

De ello dará cuenta a la CSEI para su valoración.

» Nivel de prioridad: bajo.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

X.5. Ampliar la guía de comunicación inclusiva introduciendo la diversidad funcional, sexoafectiva, personas no binarias y género disidente.

Introducción y ampliación de la guía de comunicación inclusiva la diversidad funcional, sexoafectiva, personas no binarias y género disidente.

a. Ampliar la Guía de comunicación inclusiva con la introducción de los conceptos enumerados y orientados a la diversidad.

b. Difusión a las personas que realicen comunicaciones externas e internas, así como a la RLPT.

» Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad.

» Plazo: segundo semestre de 2025 y primero de 2026.

» Indicador: registro interno de la Guía actualizada. Número de personas que la reciben, desgardo por sexo.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el departamento de HR podrá solicitar la colaboración de una consultora especializada para la actualización de la Guía o realizarla con medios propios.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.

» Nivel de prioridad: bajo.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado, costes salariales internos y, en su caso, de la consultora especializada.

6.

PLAN DE IGUALDAD

X.6. Formación para la inclusión a nivel de comunicación de las diversidades señaladas en la medida X.5.

Incluir en el Plan de formación del año 2026, un curso de comunicación inclusiva que incluya la diversidad en este ámbito para el colectivo de profesionales del área HR y comunicación, así como a la RLPT.

» Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad.

» Plazo: primer semestre de 2026.

» Indicador: número de participantes y talleres formativos realizados.

» Órgano de control: CSEI.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se contactará con proveeduría externa especializada en la materia para que realice la formación.

Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la empresa en el que se incluye al personal formado.

Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación por parte de quienes asistan.

Posteriormente, esta medida y sus resultados serán evaluados por la CSEI.

» Nivel de prioridad: bajo.

» Presupuesto: incluido en Plan de formación 2026. Costes salariales internos de asistentes.

6. PLAN DE IGUALDAD

BLOQUE XI: SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

OBJETIVO

» Incorporar la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características de las personas trabajadoras.



XI.1. Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL variables relacionadas con el género.

Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL variables relacionadas con el género. Creación de un registro, desagregado por sexo, de bajas definitivas por ICAM, incapacidades concedidas, incapacidades solicitadas y reincorporaciones al puesto de trabajo. Información trimestral a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y al comité de seguridad y salud con el objetivo de detectar y prevenir las diferencias que por esta razón puedan darse en la forma en que las condiciones de trabajo afectan a la salud de mujeres y hombres.

» Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad. Comité de Seguridad y Salud. PRL.

» Plazo: segundo semestre de 2024 y hasta el final de la vigencia del Plan.

» Indicador: informes trimestrales elaborados.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se contará con el personal del área de PRL y HR para la obtención de la información requerida y siempre con el sexo identificado.

Trimestralmente, se entregará un informe con los datos cuantitativos a la CSEI para su seguimiento y evaluación.

» Nivel de prioridad: bajo.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado. Costes salariales internos.

6. PLAN DE IGUALDAD

XI.2. Formación en salud laboral con perspectiva de género.

Incluir en el Plan de formación del año 2026, un curso sobre la aplicación de la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral y su integración en las evaluaciones de riesgos, para el personal de EHS y el Comité de Seguridad y Salud.

- » Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad. PRL.
 - » Plazo: primer trimestre de 2026.
 - » Indicador: número de participantes y talleres formativos realizados.
 - » Órgano de control: CSEI.
 - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se contactará con proveeduría externa especializada en la materia para que realice la formación.
- Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la empresa en el que se incluye al personal formado.
- Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación por parte de quienes asistan.
- Posteriormente, esta medida y sus resultados serán evaluados por la CSEI.
- » Nivel de prioridad: bajo.
 - » Presupuesto: incluido en Plan de formación 2026. Costes salariales internos de asistentes.

XI.3. Informar al Comité de Seguridad y Salud sobre el protocolo de prevención del acoso laboral o moral y la protección a la maternidad y lactancia.

Se trasladará de manera formal y por escrito, desde la CSEI al Comité de Seguridad y Salud acerca de la necesidad de que negocien un nuevo protocolo de prevención en materia de acoso laboral así como la revisión del procedimiento de protección a la maternidad y la lactancia.

- » Responsable: HR Generalist – Responsable Igualdad. PRL.
- » Plazo: segundo semestre del 2022.
- » Indicador: documento redactado con evidencia de su recibo por parte del Comité de Seguridad y Salud.
- » Órgano de control: CSEI.
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas que integran la CSEI redactarán el documento y se hará entrega del mismo. En un periodo de 12 meses desde ese momento, se revisará la ejecución de la medida por parte del órgano correspondiente.
- » Nivel de prioridad: medio.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado. Costes salariales internos.



7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El artículo 64 de la Ley Orgánica 03/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Por ello, para realizar una evaluación periódica de las distintas medidas, se realizará una revisión anual de los indicadores establecidos para cada medida, con el objeto de evaluar el impacto de cada una de ellas.

Del resultado de dichas revisiones se realizará al menos un informe de conclusiones intermedio y otro final, por parte del Departamento de Personas y que será presentando para consensuar con la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad (CSEI).

Durante la vigencia del plan y a la finalización de la misma, y una vez concluidas las distintas medidas, se elaborará un informe intermedio y otro final general de conclusiones en el que se evaluará la efectividad de las medidas, así como el impacto de las mismas en la empresa.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito encaminados a la consecución de los objetivos establecidos en el plan.

Indicadores de seguimiento y evaluación

Este Plan ha sido diseñado con una definición de objetivos e indicadores que asegura el proceso de seguimiento de ejecución de procesos, de resultados y de impacto, y con ello medir el grado de cumplimiento generado.

Poner de relieve, que en fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores que son requeridos por 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, entre otras.

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan implicará la elaboración de:

- » Informe anual del grado de consecución de las medidas previstas.
- » Informe intermedio para evaluar el grado de efectividad del Plan.

» Informe final (a la finalización del Plan)

Estableciendo un plazo temporal de emisión de dichos informes de 3 meses una vez finalizado el año.

Las personas responsables del seguimiento y de la evaluación serán las que formen la CSEI.

Para poder realizar el seguimiento contaremos con la ficha de seguimiento propuesta por el Instituto de las Mujeres donde iremos aportando los resultados del seguimiento individual.



8. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS

Cód.	MEDIDAS	Sem. 2 2022	Sem. 1 2023	Sem. 2 2023	Sem. 1 2024	Sem. 2 2024	Sem. 1 2025	Sem. 2 2025	Sem. 1 2026
BLOQUE I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN									
I.1.	Difundir el compromiso por la igualdad de oportunidades en las ofertas de empleo.								
I.2.	Revisión del procedimiento de selección de personal con perspectiva de género. Difusión.								
I.3.	Comunicación a la proveeduría de selección (ETT) los criterios selectivos internos.								
I.4.	Sensibilización y concienciación en medidas de acción positiva en selección y promoción.								
I.5.	Acción positiva. Fomento de la contratación femenina.								
I.6.	Seguimiento trimestral de contrataciones y ceses de personal de puesta a disposición por ETT.								
BLOQUE II. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL									
II.1.	Formar y/o sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades en la empresa.								
II.2.	Informar a las nuevas incorporaciones del Plan de Igualdad y protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.								
II.3.	Recopilar y analizar datos estadísticos de formación realizada con proveeduría externa.								
II.4.	Creación de un procedimiento para la concesión de peticiones de formación por parte de la plantilla.								
II.5.	Procedimiento interno de promoción profesional.								
II.6.	Recoger de manera detallada la información, desagregada por sexo de las promociones.								
II.7.	Difusión interna de vacantes para las promociones que puedan producirse.								
BLOQUE III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL									
III.1.	Revisión de las descripciones de los puestos.								
III.2.	Analizar la estructura interna de puestos en relación a la escala jerárquica. Definición de la figura de mando intermedio.								

8.

CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS

Cód.	MEDIDAS	Sem. 2 2022	Sem. 1 2023	Sem. 2 2023	Sem. 1 2024	Sem. 2 2024	Sem. 1 2025	Sem. 2 2025	Sem. 1 2026
BLOQUE IV. CONDICIONES DE TRABAJO									
IV.1.	mantener una base de datos específica y desagregada por sexo atendiendo a diferentes variables de clasificación.								
IV.2.	Registrar las consecuencias de las modificaciones sustanciales, así como personas a las que les afecta, por sexo.								
IV.3.	Revisión del cuestionario de salida y recopilación de la información, trimestralmente.								
BLOQUE V. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL									
V.1.	Elaboración de una Guía de conciliación corresponsable.								
V.2.	Difusión de la Guía de conciliación corresponsable.								
V.3.	Análisis del disfrute de permisos, suspensiones, licencias y excedencias. Información a la CSEI.								
V.4.	Análisis de solicitudes de conciliación en el seno de la CSEI.								
V.5.	Facilitar la adaptación de la jornada frente a la reducción								
BLOQUE VI. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA									
VI.1.	A igualdad de condiciones en puestos masculinizados, se dará prioridad a las mujeres en la contratación y promoción interna.								
VI.2.	Impacto del programa OTR.								
VI.3.	Acción positiva. Contactar con centros de formación que impartan titulaciones requeridas en puestos masculinizados.								
BLOQUE VII. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL									
VII.1.	Actualización del sistema de valoración de puestos.								
VII.2.	Registro salarial. Informe de estudio salarial anual comparativo por sexo, grupos profesionales y puestos de igual valor.								
VII.3.	Comparativa y auditoría salarial.								

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS

Cód.	MEDIDAS	Sem. 2 2022	Sem. 1 2023	Sem. 2 2023	Sem. 1 2024	Sem. 2 2024	Sem. 1 2025	Sem. 2 2025	Sem. 1 2026
VII.4.	Formación en igualdad retributiva para la CSEI.								
BLOQUE VIII. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.									
VIII.1.	Redacción de un nuevo protocolo para la prevención y tratamiento de acoso sexual y por razón de sexo.								
VIII.2.	Ubicar el protocolo en lugar accesible y disponible para su consulta por parte de todo el personal.								
VIII.3.	Sensibilizar para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.								
BLOQUE IX. PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.									
IX.1.	Elaborar una Guía integral de protección a víctimas de violencia de género.								
IX.2.	Difusión de la Guía integral de protección a víctimas de violencia de género.								
IX.3.	Formación sobre la sensibilización en el abordaje en la comunicación de VVG por parte de una trabajadora.								
BLOQUE X. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTAS.									
X.1.	Difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla y nuevas incorporaciones.								
X.2.	Creación de una Guía de comunicación inclusiva. Difusión.								
X.3.	Formación para el uso de la comunicación inclusiva.								
X.4.	Revisión de las comunicaciones internas que se emitan desde el área de HR y externas desde el área de Comunicación								
X.5.	Ampliar la guía de comunicación inclusiva con diversidad funcional, sexoafectiva, personas no binarias y género disidente								
X.6.	Formación para la inclusión a nivel de comunicación de las diversidades señaladas en la medida X.5.								
BLOQUE XI. SALUD LABORAL									
XI.1.	Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL variables relacionadas con el género.								

8.

CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS

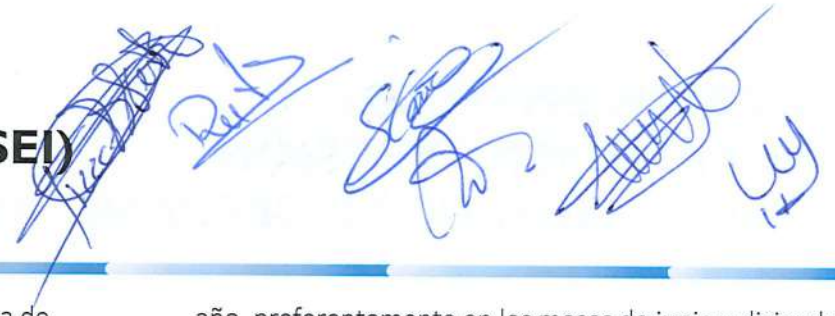
Cód.	MEDIDAS	Sem. 2 2022	Sem. 1 2023	Sem. 2 2023	Sem. 1 2024	Sem. 2 2024	Sem. 1 2025	Sem. 2 2025	Sem. 1 2026
XI.2.	Formación en salud laboral con perspectiva de género.								
XI.3.	Informar al Comité de Seguridad y Salud sobre el protocolo de prevención del acoso laboral o moral y la protección a la maternidad y lactancia								

El seguimiento y evaluación de las medidas se realizará conforme se ha definido en cada una, con posterioridad a su implantación y siempre por parte de la CSEI.

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Freddy', 'Rosa', 'C. J.', and 'M. J.'.

9.

COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO (CSEI)



La Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad (la "CSEI") estará compuesta por la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, paritariamente con un total de 6 miembros, 3 por cada parte, con formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

Las personas designadas para integrar la CSEI se definirán en la Comisión Negociadora.

Una de las funciones principales de la CSEI es la de impulsar la implantación del Plan de Igualdad en la empresa y realizar las acciones de información y sensibilización a la plantilla sobre la existencia y efectos del Plan de Igualdad.

Por otro lado, los cometidos propios de seguimiento, evaluación y revisión periódica del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad, se centran en:

- » Seguimiento del grado de ejecución y cumplimiento de las medidas a través de los indicadores y plazos de ejecución marcados.
- » Seguimiento de la aplicación efectiva de las medidas establecidas como prioritarias.
- » Seguimiento de la consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad y los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.

- » Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas, e interpretación del Plan de Igualdad.
- » Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- » Evaluar de forma periódica la gestión del Plan de Igualdad, proponiendo, en su caso, las modificaciones necesarias o medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos marcados, para el caso en el que la efectividad de las medidas acordadas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.
- » Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- » Elaboración de los informes correspondientes a las evaluaciones intermedia y final del Plan de Igualdad, así como de otras que pudieran ser acordadas por esta CSEI, y en los que se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad establecidos en la empresa, con el objetivo de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.

La CSEI, para el desarrollo de sus funciones de seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad, se reunirá con carácter ordinario 2 veces al

año, preferentemente en los meses de junio y diciembre de cada año de vigencia del Plan de Igualdad. En todo caso, se podrán celebrar reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, convocadas con una antelación mínima de 7 días, para el tratamiento de casos urgentes, graves, o porque haya sido acordado así en reunión ordinaria previa. Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la CSEI, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios como: lugar adecuado o medios para celebrar las reuniones, material, información estadística, indicadores de medición, etc...

La documentación se entregará con la antelación necesaria para poder ser analizada por la CSEI, que será aproximadamente 15 días.

Se acompaña al presente Plan de Igualdad, en cada medida desarrollada, la temporalización de la implantación, seguimiento y evaluación.

La vigencia de la CSEI será la misma que la del Plan de Igualdad, del que forma parte.



10.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, REVISIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad quedará incorporada automáticamente, sin necesidad de pacto expreso entre las partes, sustituyendo a lo aquí previsto.

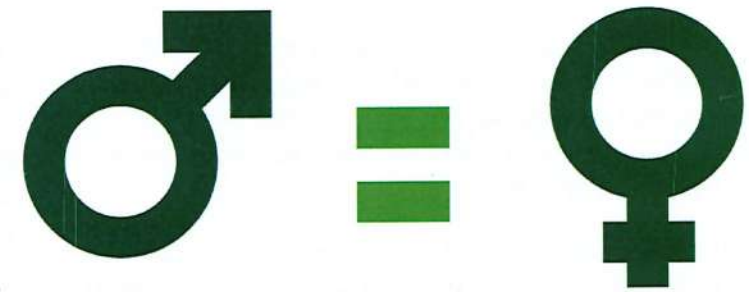
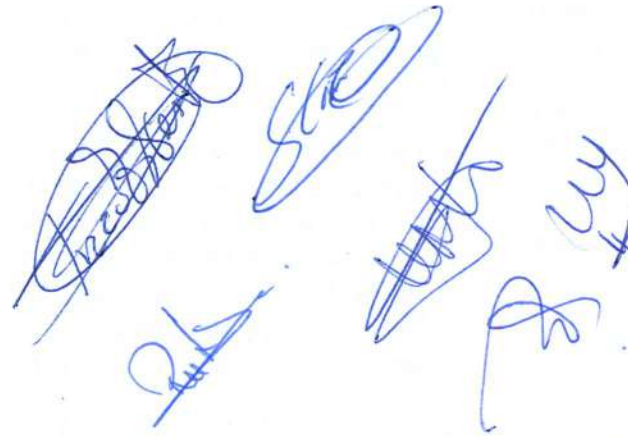
A petición de una de las partes, y en caso de ser finalmente consensuado entre las partes que forman la CSEI, se podrán redactar los acuerdos necesarios para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad y ello, en su caso, por otras futuras incorporadas por necesidades derivadas de la legislación, como resultado de la negociación colectiva aplicable, o en función del grado de consecución de los objetivos y medidas concretas establecidas inicialmente en el Plan de Igualdad.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será revisado siempre que:

- » Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- » En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- » Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.

En caso de que la revisión del Plan de Igualdad resulte necesaria, también se procederá a la actualización del Diagnóstico de Situación y, en su caso, de las medidas del Plan de Igualdad.

A los efectos de la resolución de las posibles discrepancias, se ha acordado por las partes legitimadas la adhesión a los sistemas extrajudiciales de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad. En todo caso a los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma, será de aplicación el sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales de ámbito estatal (SIMA).



ANEXO I.

INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



El diagnóstico de situación se ha realizado teniendo en cuenta los datos de plantilla de 2021.

DATOS GENERALES

El análisis de la plantilla en general muestra un desequilibrio entre mujeres y hombres. Las mujeres representan el 20% de la plantilla y los hombres el 80%.

La empresa dispone de un centro de trabajo, en la provincia de Barcelona.

EDAD

En relación a la curva de la edad, presenta ambos casos, mujeres y hombres, forma acampanada, concentrando a las personas en el intervalo de 45-50 años y siendo inferior dicha concentración en los extremos. El 62% de las mujeres se encuadran dentro del rango de 40-50 años y en el caso de los hombres, es del 46%.

Se puede afirmar, atendiendo a las edades de las personas trabajadoras, que la plantilla es madura. La media de edad de las mujeres y hombres es de 45 años. El 25% tiene más de 50 años. En esta horquilla se sitúan más los hombres, alcanzando el 27% y en el caso de las mujeres, esta cifra se reduce hasta el 19%. Con la distribución existente no se aprecia indicios de discriminación por edad en ninguno de los sexos.

DEPARTAMENTOS

Encontramos varios departamentos en los que la mujer no se encuentra representada, relacionados con

actividades de ingeniería, mantenimiento, logística, calidad y producción fundamentalmente.

En la gran mayoría de ellos existe desequilibrio a favor del hombre, a excepción del de Administration, IT, Production Planning, HR en donde la presencia está equilibrada. En aquéllos en donde la mujer tiene mayor presencia es en el de Indoor 2; accesorios; Material Planning, Procurement y Operations HQ, en este último, solo ocupado por mujeres. Todo ello es fruto de la segregación horizontal y su nexa con las profesiones ligadas al sector de la empresa.

GRUPOS PROFESIONALES

La clasificación profesional vigente atiende a la establecida en el convenio colectivo de aplicación (siderometalurgia de la provincia de Barcelona). En el grupo 7 no hay clasificada ninguna persona. La plantilla se concentra en el grupo 5, con un 70% de hombres y un 56% de mujeres. En el grupo 6, al cual se adscribe las posiciones de menor cualificación, la presencia femenina es del 60% en dicho grupo, concentrando al 11% del total de las mujeres. En ninguno del resto de Grupos la presencia femenina supera a la masculina.

PUESTOS

En relación a los puestos, hay que destacar que se han identificado 68 posiciones diferenciadas, lo que se traduce en una ocupación individualizada o por muy pocas personas en cada una de ellas atendiendo al número total de plantilla. En 36 puestos no está

representada la mujer; y en el caso de los hombres no se hayan representados en 16 puestos. Como es de suponer, prácticamente la totalidad de los puestos feminizados están relacionados con el área administrativa en diferentes departamentos (comercial, recursos humanos, compras, contabilidad...).

NIVELES FORMATIVOS

Con relación a los niveles de estudios y puestos, la empresa no recoge en su sistema los niveles académicos de la plantilla por lo que no ha sido posible realizar un análisis detallado de este aspecto.

PROMOCIÓN

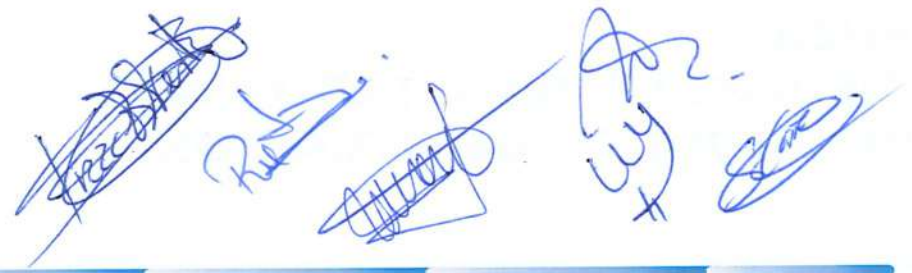
En relación a las promociones, y al igual que pasa con la formación, no se ha podido informar por no tener registrado los cambios de categoría o promoción a puestos de responsabilidad. La empresa tiene actualizada la información, pero el sistema informático no recoge la evolución profesional de cada persona, sino solamente el puesto que actualmente desempeña, por lo que no es posible detallar los procesos de promoción sucedidos.

ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

En cuanto a los órganos de representatividad, la empresa cuenta con representación legal de trabajadoras y trabajadores en su centro de trabajo, formada por un Comité de empresa con 9 hombres y 4 mujeres. No se ha

ANEXO I.

INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



constituido ningún órgano como Comité de Dirección o Consejo en este centro de trabajo.

ÁREAS

ÁREA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En esta empresa, no parece haber discriminación por edad en este aspecto ni tampoco “edadismo”, siguiendo la definición de la OMS al respecto, como los estereotipos, prejuicios y discriminación contra las personas por su edad.

Con relación a la modalidad de contrato y su temporalidad, en las incorporaciones, predominan los indefinidos en el 100% de los hombres y 90% para las mujeres. Solo una mujer ha terminado el año con contrato temporal. En todos los casos, la jornada es completa. En los ceses, la distribución es la misma que en la indicada en las incorporaciones.

En el grupo profesional 5, con posiciones operativas en mayor medida y mayor concentración de plantilla, es donde se suceden el 60% de las incorporaciones y el 63% ceses, los hombres son mayoría en este grupo, sin embargo, en el caso de las contrataciones, las mujeres se concentran en el grupo 6, no habiendo ceses en dicho grupo.

FORMACIÓN

JCH-ES cuenta con un Plan Anual de Formación basado en las líneas estratégicas de la compañía. Todo personal de nueva incorporación en la empresa recibe una formación inicial de carácter general con la finalidad de dar a conocer las características y funcionamiento interno de la empresa con el fin de facilitar su integración en la empresa y el desarrollo del puesto de trabajo.

El análisis realizado de la formación en los dos últimos años muestra que, si bien se han formado menos mujeres, la distribución indica un 17%, es debido a que atienden a contenidos relacionados con la PRL en producción, en donde es mayoritario el personal masculino. Sin embargo, no se aprecian barreras que dificulten el acceso a la formación de las mujeres ni discriminación a la hora de programarlas.

Las temáticas habituales de los cursos están relacionadas con la propia especialización técnica que requiere la actividad empresarial y el puesto.

La modalidad formativa general es la presencial para el personal operativo y teleformación para el de oficina. La política de la empresa marca la preferencia por la modalidad presencial frente a la teleformación, a menudo, siendo esta preferencia expresada por quienes participan en los mismos además de facilitar el acceso al mismo a realizarse dentro de la jornada.

Con carácter general, la formación es obligatoria, dentro de la jornada laboral y en el propio centro de trabajo, menos cuando sean convocatorias abiertas por el centro proveedor y en sus instalaciones, como es el caso de cursos de capacitación que requieren de unas instalaciones determinadas. Si la formación se realiza fuera de la jornada laboral, el tiempo dedicado retribuye como horas de formación.

Dado que la formación es retribuida y dentro de la jornada, ello no debería ser un problema para la conciliación, si bien, la empresa podría contemplar la teleformación para la realización de cursos voluntarios por los que la plantilla muestre interés.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Desde el área de Diversity & Inclusion y a nivel europeo se ha establecido un plan para incrementar de manera significativa el número de mujeres en ciertos niveles de responsabilidad. Esto ha influido directamente en el programa de OTR y movimientos que se están llevando a cabo de promociones internas.

Si bien no se disponen de datos cuantitativos, las promociones se suceden dentro del mismo grupo profesional o a otro superior, bien por cambio de puesto dentro de una horizontalidad o por la asunción de nuevas responsabilidades. Es importante destacar que la empresa apuesta por las promociones internas frente a la contratación, hecho que ha quedado

ANEXO I.

INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



reflejado en el Pacto de Mejoras 2019-2022, acordado entre empresa y Comité de empresa el 12 de julio de 2019. Tal y como indica la cláusula décimo sexta, la empresa establecerá criterios para potenciar la promoción interna de trabajadores/as. En tal sentido, cuando se produzca una vacante, se priorizará la cobertura de la misma con personal de JCH-ES si en el proceso de selección se acreditara que éste es tan adecuado como terceros y reúne los requisitos de formación, méritos y experiencia.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional vigente atiende a la establecida en el convenio colectivo de aplicación (siderometalurgia de la provincia de Barcelona). En el grupo 7 no hay clasificada ninguna persona. La plantilla se concentra en el grupo 5, con un 70% de hombres y un 56% de mujeres. En el grupo 6, al cual se adscribe las posiciones de menor cualificación, la presencia femenina es del 60% en dicho grupo, concentrando al 11% del total de las mujeres. En ninguno del resto de Grupos la presencia femenina supera a la masculina.

En relación a los puestos, hay que destacar que se han identificado 84 posiciones diferenciadas, lo que se traduce en una ocupación individualizada o por muy pocas personas de cada una de ellas atendiendo al número total de plantilla. En 44 puestos no está representada la mujer; lo mismo sucede en 19 puestos, donde solo están ocupados por mujeres, la mayoría, por

una sola persona. Como es de suponer, prácticamente la totalidad de ellos puestos feminizados, están relacionados con el área administrativa en diferentes departamentos (comercial, recursos humanos, compras, contabilidad...).

Nuevamente, la segregación ocupacional horizontal queda reflejada en la distribución de la plantilla en la empresa, en donde los hombres predominan en puestos de oficios tradicionalmente masculinizados, como son prácticamente todos los operativos del sector. Aquí pueden subyacer sesgos de género a la hora de la contratación de personal, si bien, la empresa indica explícitamente la dificultad de encontrar perfiles femeninos y que el sexo no es un factor tenido en cuenta a la hora de la incorporación, siendo la formación, experiencia y aptitudes lo evaluado para la contratación.

La empresa dispone de un método de valoración de puestos ajustado a sus necesidades, que refleja y mide el valor relativo de los puestos de la organización, que otorga el fundamento oportuno al diseño de retribuciones si bien debe ser actualizado a raíz de la reciente publicación del SVPT por parte del instituto de las Mujeres.

CONDICIONES DE TRABAJO.

La política general de la empresa es la contratación directa del personal, si bien utiliza los servicios de contratación a través de ETT para disponer de más

flexibilidad y poder adaptarse a situaciones sobrevenidas en producción, o del propio mercado cambiante, contratar personal de ETT.

En el caso del tipo de jornada, prácticamente la totalidad de la plantilla está a jornada completa, no distinguiéndose por sexo. Solo por motivos de reducciones de jornada por cuidado de menor, dicha jornada se reduce y a petición de la persona trabajadora.

El promedio de antigüedad es de 13 años para las mujeres y 11 para los hombres. El 42% de la plantilla tiene más de 15 años de antigüedad, siendo el 50% de las mujeres y el 40% de los hombres.

Por lo anteriormente indicado, no se puede hablar de brecha de género en relación a la parcialidad y temporalidad de los contratos.

No hay puestos ligados a la movilidad funcional o geográfica.

CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Las medidas de conciliación para favorecer la corresponsabilidad son diversas y negociadas con el Comité de empresa mediante Pactos acordados.

A pesar de que la empresa atiende las peticiones de reducciones de jornada, flexibilización de la jornada u

ANEXO I.

INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



otras medidas como la asistencia a consulta médica, o las vacaciones fragmentadas, no incentiva el disfrute de las medidas establecidas si bien, adapta, siempre que el servicio lo permite, las condiciones laborales a las necesidades personales de la persona trabajadora.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En JCH-ES, la representación femenina en cuanto a número se haya desequilibrada. Encontramos infrarrepresentación en gran parte de las posiciones, grupos profesionales y niveles, incluyendo los de dirección y mandos intermedios.

En líneas generales, la infrarrepresentación femenina se ha mantenido estable en los últimos cuatro años, manteniendo la desproporción con respecto al hombre.

El nivel jerárquico en donde la mujer está más representada actualmente es en las posiciones de dirección, con un 13% del total de sus integrantes, y es en los mandos intermedios en donde no tiene representatividad.

En lo que respecta a la RLPT, las mujeres representan el 31%, sin embargo, son mayoritarias en la Comisión Negociadora del Plan.

Todo ello, se acompaña con las dilatadas antigüedades del personal y la estabilidad laboral que la empresa

ofrece, lo que favorece que la estructura de mando se siga manteniendo con el paso de los años.

Atendiendo a las afirmaciones de la empresa acerca de la contratación de personal en función del valor que aporta a la organización, con independencia de su sexo, no consideramos que exista discriminación de la mujer en cuanto a su empleabilidad, si bien, sí que se produce segregación vertical y horizontal, con una clara influencia de la infrarrepresentación de la mujer en posiciones de mando, no obstante, recoger la información de los procesos de selección de manera pormenorizada, podrá aportar más indicios acerca de las causas de la segregación vertical existente. La influencia de la infrarrepresentación de la mujer en el sector en el que se encuadra la empresa, influye también en el número de candidaturas femeninas que recibe la empresa para cubrir sus vacantes.

RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL

En el informe del registro retributivo y auditoría salarial se detalla el sistema retributivo de la empresa.

La estructura salarial consta bandas retributivas, subdivididas en niveles, definidas en función de la contribución de los puestos al negocio.

La retribución de cada nivel corresponde al convenio a excepción de aquellas posiciones con salario pactado

que se encuentra por encima. Son posiciones muy técnicas, especializadas o directivas que requieren de una experiencia, formación y actitudes determinadas que la empresa valora en su retribución. En otros casos, está por encima de lo determinado en convenio y está señalada en base a un análisis de competitividad externa.

En el anexo II de este documento, se informa de los resultados de la auditoría retributiva realizada.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

A pesar de que la empresa cuenta con un protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, es recomendable revisar y actualizar su contenido a raíz de la reciente publicación, el 4 de octubre de 2021, de una nueva guía por parte del Instituto de las Mujeres.

La empresa dispone de una Integrity Help Line como canal de denuncias, que es conocido por todo el personal. Las personas que la atienden son externas y derivan los casos a quien consideran oportuno de nuestra planta o de otras, dependiendo de los hechos denunciados. Los casos pueden ser comunicados vía e-mail o por teléfono.

ANEXO I.

INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

En esta área no se ha realizado acción ninguna hasta la fecha del diagnóstico. La ausencia de casos provoca que la Dirección no estime prioritaria esta área, además de no disponer de profesionales en plantilla susceptibles de responsabilizarse del desarrollo de la misma.

No se ha realizado internamente ninguna campaña de sensibilización específica en la materia si bien está establecido el procedimiento a seguir.

SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La empresa cumple con la normativa vigente en materia de riesgos laborales y vigilancia de la salud.

Esta área no se incluyó inicialmente en el diagnóstico por decisión de la Comisión Negociadora, si bien, el banco social ha propuesto medidas para su inclusión en el Plan de Igualdad.

COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTAS

La empresa aún no muestra sensibilidad al respecto de la comunicación no sexista. Los estereotipos, la socialización y la historia son factores que dificultan este cambio en la forma de comunicarse.

La empresa no dispone de una guía de lenguaje no sexista, la cual debería incluir, además, no solamente a lo que la comunicación escrita se refiere sino a la perspectiva de género en la comunicación no verbal y audiovisual.



ANEXO II.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CONCLUSIONES



SISTEMÁTICA DEL ANÁLISIS

El presente informe tiene por objeto analizar la compensación total entre hombres y mujeres en la empresa, investigando las causas y orígenes de la disparidad retributiva, en caso de existencia, y proponer recomendaciones y definición de indicadores de seguimiento.

De forma paralela, con este análisis se da cumplimiento a lo requerido para la adaptación del diagnóstico y el Plan de Igualdad de la empresa al RD 901/2020 de planes de igualdad y su registro y al RD 902/2020 de igualdad retributiva.

El alcance de esta auditoría salarial comprende el único centro de trabajo existente y la situación retributiva de todas las personas trabajadoras de Johnson Controls Hitachi Air Conditioning Spain, en cumplimiento de la legislación de igualdad.

La vigencia de esta auditoría será de cuatro años a partir de la inscripción del Plan de Igualdad en el registro, estando vinculada a la duración del Plan de Igualdad.

El ámbito del informe está determinado por las materias que se establecen en el Anexo del RD 901/2020, artículos 7 y 8 del RD 902/2020 y punto 5 de la Recomendación de la Comisión Europea de 7 de marzo de 2014:

» **Análisis del Sistema Retributivo.** Comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución (art 7.1 del RD 902/2020), lo que incluye analizar el sistema de valoración de puestos de trabajo, la política retributiva, los procesos de fijación de la retribución en los momentos más relevantes - incorporaciones, promociones y revisiones salariales-.

» **Análisis de diferencias salariales.** Analizar las posibles brechas salariales y sus causas.

» **Plan de actuación.** Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento (art 8 del RD 902/2020).

El análisis se ha desarrollado bajo la siguiente metodología:

» A.- Realizar un diagnóstico retributivo, para lo cual se han seguido los siguientes pasos:

1. Contextualización de la empresa: actividad, historia, sector, mercado laboral.
2. Proceso de recogida de información:

a. Sistema de valoración de puestos de trabajo: descripción del sistema y mapa de puestos.

b. Política de retribución de la empresa y convenio colectivo de aplicación, diagnóstico de igualdad.

c. Principales datos demográficos y base de datos salariales de la plantilla.

d. Entrevistas con responsables de empresa (área de desarrollo de personas) con foco para profundizar en el origen y naturaleza de los conceptos salariales y situaciones históricas de la empresa que puedan incidir en el estudio de la retribución.

3. Cálculo de brecha salarial e identificación de las principales diferencias. Análisis de salarios reales (cantidades realmente percibidas) y salarios teóricos (cantidades anualizadas y ajustadas a jornada completa en el caso de jornadas inferiores al 100%) para obtener una visión completa y real de la Compañía.

4. Análisis de las diferencias y sus causas.

» B.- Áreas de mejora y plan de actuación, si procede.

Se han realizados los cálculos de brecha salarial no ajustada y brecha salarial ajustada, a través del salario equiparado (anualizado a 12 meses y normalizado a

ANEXO II.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CONCLUSIONES



jornada completa en el caso de las jornadas inferiores al 100%) y salarios realmente percibidos.

CONCLUSIONES DE LA VPT:

- » La empresa dispone de un método de valoración de puestos ajustado a sus necesidades, que refleja y mide el valor relativo de los puestos de la organización, que otorga el fundamento oportuno al diseño de retribuciones.
- » El resultado de la valoración de los puestos de trabajo es un mapa final de puestos de trabajo organizados por nivel de contribución.
- » Se trata de un sistema analítico que garantiza la correcta valoración, ofrece confianza respecto a sus resultados y es adecuado al sector de actividad y tipo de organización, y cumple con los criterios exigidos por la legislación sobre igualdad.
- » Se contempla la actualización del sistema de valoración de puestos de trabajo siguiendo las nuevas recomendaciones y herramienta publicada por el Instituto de las Mujeres en abril de 2022.

SISTEMA RETRIBUTIVO - AUDITORÍA

El detalle de los conceptos de la estructura salarial se encuentra reflejado en el informe de la auditoría.

En relación a los principios para la determinación de la retribución, en términos retributivos, implica que las personas trabajadoras en posiciones con el mismo nivel de contribución (mismas funciones y responsabilidades) estarán retribuidas de forma más o menos similar.

Componentes variables: teniendo en cuenta la posición del personal en general y personal directivo y su impacto y grado de influencia sobre los resultados de la Organización, el importe de su retribución podrá tener un componente fijo y/o variable, vinculado a la responsabilidad, los resultados de la entidad y a su respectivo desempeño y resultados obtenidos.

La política retributiva cumplirá con la normativa laboral de aplicación en España, respecto a obligaciones en el ámbito retributivo (salarios mínimos, revisiones salariales, etc.).

En relación a la medición:

- a. Brecha salarial no ajustada, puestos de igual valor – visión general.
 - o En el promedio de la retribución total, la diferencia es del 0%, siendo del -2% en el salario base y del 2% en el total de los complementos.
 - o En la mediana de la retribución total, la diferencia es del 1%, siendo del 1% en el

salario base y del 0% en el total de los complementos.

- o No hay clasificada ninguna de las percepciones como extrasalariales.
 - o Dado los resultados iniciales, no aplica mayor análisis ni justificación.
- b. Brecha salarial no ajustada, puestos de igual valor por conceptos salariales.
 - o Debido al gran número de complementos que tiene la empresa, y que algunos se adscriben a categorías o puestos eminentemente masculinizados o feminizados, se producen diversas diferencias por cantidad. Estas diferencias benefician a mujeres y hombres, si bien, en mayor medida a estos últimos.
 - o En relación a las diferencias negativas, esto es, las mujeres obtienen mayores percepciones que los hombres, encontramos diferencias de un 25% o más en el complemento “plus producción indirecto” para personal no manager, “ayuda escolar”; “horas extras normales”, el pago delegado por accidente o enfermedad y el finiquito.

ANEXO II.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CONCLUSIONES



- En relación a los complementos con diferencias positivas, esto es, a favor de los hombres, encontramos diferencias de un 25% o más en el “complemento personal directo”; “plus producción directo”; “nocturnidad”, “premio X y XXV”; “horas extras festivas y especiales”; “plus ex jefe equipo”; “plus históricos”, “salario en especie” y “salario maternidad-paternidad”.
 - Hay que reseñar que los importes medios son bajos, o las diferencias pequeñas, de ahí que el impacto sea menor de manera global en los totales resultantes.
- c. Brecha salarial ajustada, puestos de igual valor – visión general
- En la retribución total de la plantilla, la brecha es de un 11% a favor del hombre, un 3% en el salario base y un 18% en el total de los complementos. Ello es debido a la mayor representación de los hombres en la empresa y la ocupación de mujeres en posiciones de menor nivel o con menos acceso a determinados complementos adscritos a posiciones concretas, sobre todo, en niveles de mando, técnicos o de producción, encontrándose en desventaja frente a cobro de los complementos mencionados anteriormente relacionados con la organización del tiempo de trabajo.
- d. Brecha salarial ajustada, puestos de igual valor – Por Escalas – Promedio
- Todas las escalas se encuentran fuertemente masculinizadas.
 - En ninguna Escala la diferencia supera del total retribuido supera el 14%. En la mitad de las escalas la diferencia es a favor de las mujeres siendo en las Escalas con mayor número de integrantes las que arrojan diferencias a favor de los hombres.
 - En el caso del total de las percepciones de los complementos salariales, tampoco de alcanza en ninguna Escala el 25% llegando a ser del 0% en la Escala 3. En dos de las seis escalas, la diferencia es a favor de la mujer.
 - En el apartado 4 se han detallado de manera objetiva las causas de las diferencias encontradas.
- e. Brecha salarial ajustada, puestos de igual valor – Incorporaciones
- Las incorporaciones comprenden a 39 hombres y 10 mujeres en el año 2021. El número de SC para ellos es del 111% e inexistente para ellas.
 - En las nuevas contrataciones del año analizado, encontramos datos en todos los grupos a excepción del 4, y solo en el 5 y 6 personal de ambos sexos, siendo los grupos de menor cualificación. La brecha efectiva en ambos es negativa, superando el 25% en ambos casos, debido a la mayor duración de permanencia durante el año de las mujeres. En la comparativa equiparada, la diferencia se reduce a un -16% en el Grupo 5 y un -10% en el Grupo 6. La diferencia se origina en los complementos, en concreto a los que van referidos a pagas extras, salario pactado (complemento personal a bruto), complemento adicional, entre otros. Todos ellos corresponden a circunstancias justificadas y objetivas que no generan discriminación hacia los hombres, sino más bien, van ligados en su mayoría al puesto ocupado.

ANEXO II.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CONCLUSIONES

- o En relación a las Escalas, las incorporaciones se sitúan en las Escalas 1, 2, 3 y 6, siendo en esta última en donde encontramos a personal de ambos sexos. Se replica el mismo escenario que en los grupos profesionales, reduciéndose la brecha de la retribución equiparada al -5%, no considerándose significativa y originada nuevamente en los complementos, en esta ocasión a los referidos a horas extras en festivo, a favor de las mujeres, adicional al calendario o la ayuda escolar entre otras.
 - o El plan de contrataciones está focalizado en la contratación de perfiles de menor especialización, pero para posiciones con una clara marca sociológica de los puestos tradicionalmente masculinizados o feminizados.
 - o No se aprecian diferencias salariales que puedan significar discriminación por razón de sexo.
- f. Brecha salarial ajustada, puestos de igual valor – Promociones
- o No se han informado de promociones durante el año analizado.

Las causas identificadas de las principales diferencias salariales entre mujeres y hombres son:

1. **Distribución de mujeres y hombres en la Compañía:** peso de la representatividad de los hombres en los niveles de mayor responsabilidad, técnicos y operativos y por tanto, mejor retribuidos y/o con acceso a determinados complementos, vs peso de la representatividad de las mujeres en los niveles inferiores, con retribución más bajas, sin acceso a determinados complementos salariales y posiciones administrativas. Es decir, nos encontramos con una situación segregación horizontal y vertical.
2. **Las posiciones de producción son ocupadas por hombres.** Es en producción en donde se tiene acceso a una serie de complementos específicos, como los incentivos, nocturnidad, horas extras, etc. que dilata las diferencias retributivas encontradas en determinados complementos, si bien, as mujeres ocupan posiciones administrativas y técnicas mejor retribuidas, que justifican algunas de las brechas encontradas.
3. **Posibles diferencias salariales en origen de la contratación laboral y negociación contractual.** Viene a constatar la que la capacidad de negociación está más vinculada a los hombres, porque se sigue asumiendo como principal

proveedor de recursos de la familia, y sin embargo, en el caso de las mujeres, como el complemento salarial a la unidad familiar, o con un mayor nivel de conformismo.

4. **Sistema de Retribución por organización del tiempo de trabajo,** que beneficia a diferentes posiciones ocupadas en mayor medida por hombres y adscritos a trabajos tradicionalmente masculinos.
5. **El nivel de absentismo,** que influye en el cómputo de la cuantía de diversos complementos establecidos.

ANEXO II.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES DEL SISTEMA RETRIBUTIVO - AUDITORÍA:

- Se trata de una política salarial ajustada a su convenio y a los pactos alcanzados por negociación empresa-Comité en diferentes momentos de la evolución de la empresa, y atendiendo a las justificaciones por las diferencias encontradas expresadas por la empresa, objetiva, neutra y justa, que garantiza la asignación de bandas salariales a cada uno de los niveles de la organización, en función de su nivel de responsabilidad, impacto en el negocio, el grado de experiencia requerido, utilizando para ello la metodología de valoración de puestos, sin discriminación por razón de sexo u otra condición.
- La entidad tiene definida su estructura retributiva conforme al convenio, así como el procedimiento de gestión salarial.
- Además, cuenta con un proceso de revisión salarial e incrementos por promoción considerando el desempeño, la valoración del puesto, el posicionamiento de cada persona respecto de su banda de referencia, y el nivel en el que se encuentra el puesto que ocupa.
- Se detecta la necesidad de revisar el sistema de valoración de puestos, mediante la actualización a la nueva herramienta, tras el estudio detallado de las descripciones de puestos, para asegurar que el valor de los puestos es correcto.
- No obstante, y a pesar de haber quedado justificadas las diferencias encontradas, será conveniente establecer medidas para luchar contra la segregación detectada actuando de manera proactiva a través de medidas positivas.

