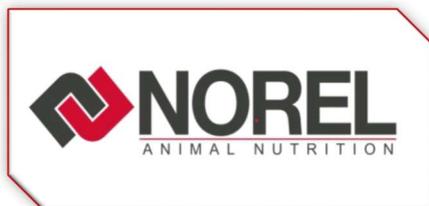


PLAN DE IGUALDAD PARA LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS NOREL, S.A. 2023 – 2026



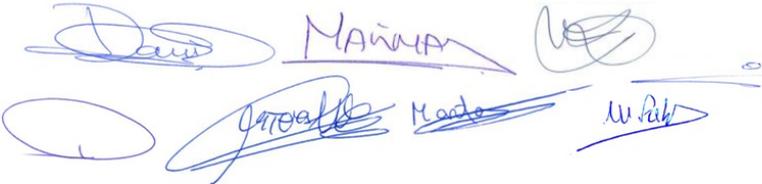
Firmado comisión negociadora

Por la empresa:	Por las personas trabajadoras:
María Pablos Vélez, DNI 50301076F Directora de RRHH.	Francisco Daniel Cervantes Miras DNI 48008433G - Miembro del Comité de Empresa de Valls.
M^a Teresa Olive Olive, DNI 39712758S - Directora de Calidad.	Cesar Sardón Irigoyen, NIE X2940168D - Miembro del Comité de Empresa de Valls.
Mónica Puyalto Ladesma, DNI 43691017X - Directora I+D.	
Adolfo Peinado Soges, DNI 47772095Z - Coordinador Prevención de Riesgos Laborales.	
Marta Martínez Ujaque, DNI 48012112A - Técnico Prevención de Riesgos Laborales.	
M^a Mar Martínez Lucas, DNI 4600011B - Responsable de Producción.	

11 de julio de 2023

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....3
PROCESO DE ELABORACIÓN.5
MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA.....7
PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD.....9
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES9
PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....12
PLAN DE IGUALDAD.....19
CALENDARIZACIÓN.40
SISTEMA DE GESTIÓN.....63
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN75
GLOSARIO DE TÉRMINOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. ...79

A collection of handwritten signatures in blue ink, including the name 'MAYRA' and other illegible signatures.

INTRODUCCIÓN

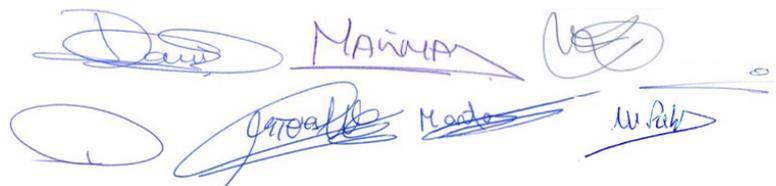
Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un Diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Partiendo del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación en España por razón de sexo proclamado por el artículo 14 y el artículo 9.2 de la Constitución Española y más específico establecido por la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIMH), la implantación del Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres busca asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo, tal y como recoge el art. 3 de la L.O. 3/2007: “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”. Así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real y efectiva en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su política de empresa.

En el plan de igualdad se fijan:

- los objetivos concretos de igualdad a alcanzar,
- las medidas, prácticas y recursos adaptadas para su consecución,
- así como el calendario y procedimiento de seguimiento y evaluación de los indicadores.

El Plan de igualdad de NOREL S.A. se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto por la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIMH), así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y los RD 901 y 902 de octubre de 2020.



Los planes de igualdad fijan los 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.

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Con fecha 13 de julio de 2023, la Dirección de NOREL S.A. ha firmado y contraído sendos compromisos de impulso para la implantación del plan de igualdad, garantizado la información y los recursos necesarios tanto técnicos como humanos, para la consecución de los objetivos y calendario de trabajo previsto.

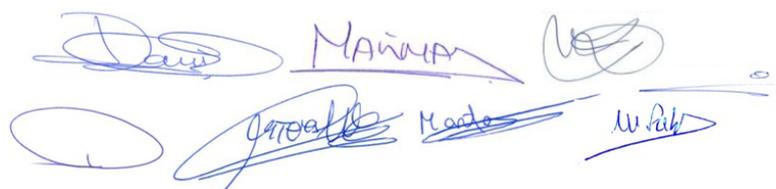
El presente Plan de Igualdad dirigido al personal del NOREL S.A. reafirma su compromiso no solo en materia de políticas de igualdad, sino por el respeto de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Se trata sin duda de la consolidación del compromiso hacia la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico y transversal y marcará la política de gestión del personal en los próximos años en cuanto a la garantía de aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

NOREL es una empresa innovadora cuya actividad está enfocada al desarrollo, fabricación y comercialización de aditivos y materias primas para la nutrición animal.

Con más de 40 años de experiencia y ventas a más de 70 países tiene su sede central en Madrid, así como fábricas y laboratorios de I+D en diferentes provincias de España, Estados Unidos, México y Egipto.

Por ello, se ha decidido la elaboración de un plan único para todos los centros de trabajo que se distribuyen en las distintas provincias de España.



PROCESO DE ELABORACIÓN.

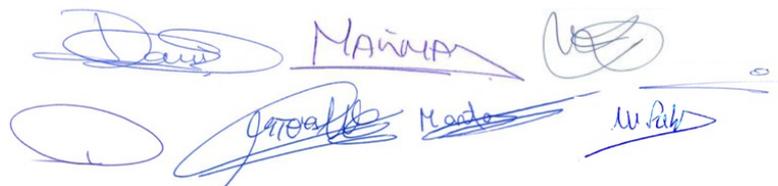
Con el fin de obtener información detallada y estructurada para evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres entre el personal de NOREL S.A., se realizó un diagnóstico analizando diversos aspectos de la gestión de la entidad.

La normativa condiciona la implantación de un plan de igualdad a la elaboración previa de un estudio diagnóstico, por lo que se deduce el carácter eminentemente práctico del diagnóstico. En definitiva, la exhaustividad del primero garantizará el éxito del segundo.

La metodología utilizada para elaborar el diagnóstico ha sido el enfoque o análisis de género, que aporta otra forma de profundizar en la realidad, teniendo en cuenta que mujeres y hombres tienen condiciones y demandas diferentes. La mayor parte de los datos recogidos se refieren al ejercicio 2022 como periodo de referencia, aunque para determinados ítems se han tenido en cuenta datos de años anteriores. Asimismo, para la recogida de información se ha utilizado una metodología mixta que incluye técnicas de investigación cuantitativas y cualitativas. La información para la elaboración del Diagnóstico ha sido facilitada por profesionales del área de recursos humanos con la participación de otros departamentos en las áreas de su responsabilidad.

La responsabilidad de negociar y acordar el Plan de igualdad ha recaído en la Comisión negociadora. Esta comisión se conformó en 30 de mayo de 2023 y se han celebrado cuatro reuniones de trabajo para la negociación y elaboración del presente Plan:

- 30 de mayo de 2023 a las 11:00 horas.
- 22 de junio de 2023 a las 11:00 horas.
- 6 de julio de 2023 a las 11:00 horas.
- 13 de julio de 2023 a las 11:00 horas.

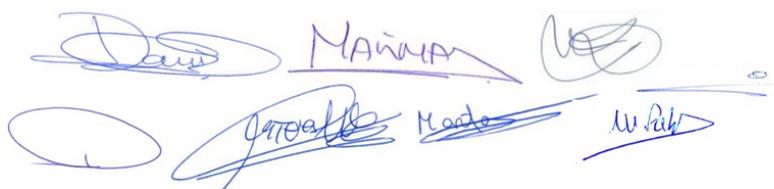


El diagnóstico ha recogido información sobre el personal teniendo en cuenta sus características, desagregando por sexo con el fin de realizar un análisis de género y así reconocer, por una parte, aquellos aspectos en los que ya se está trabajando, así como aquellos en los que se producen desequilibrios y proponer alternativas que puedan incorporarse como acciones en el Plan de Igualdad.

La recogida de información se ha estructurado en los apartados siguientes:

- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA.
- FORMACIÓN.
- PROMOCIÓN, SELECCIÓN Y DESARROLLO.
- POLÍTICA RETRIBUTIVA.
- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.
- CONDICIONES DE TRABAJO.
- PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO.

Los diferentes apartados analizados cuantifican y describen diversos aspectos de los procesos de la gestión de los recursos humanos que, analizados incorporando la perspectiva de género, permiten conocer las prioridades en materia de igualdad que servirán de ejes vertebradores del Plan de Igualdad. La normativa condiciona el establecimiento de un plan de igualdad a la elaboración previa de un estudio diagnóstico, por lo que se deduce el carácter eminentemente práctico del diagnóstico como herramienta imprescindible para la elaboración del Plan de Igualdad. En definitiva, la exhaustividad del primero garantizará el éxito del segundo.



MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

Contar con un Plan de Igualdad en NOREL S.A., obedece, además de a un convencimiento de la Dirección, a un mandato legal con una base jurídica internacional, nacional y autonómica que vela por la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en ámbitos como la selección, contratación, formación, promoción y/o retribución, entre otras cuestiones.

El impulso del Plan se enmarca de lleno con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que Naciones Unidas fijó en su Agenda 2030. Aunque cada uno de los 17 objetivos contiene metas específicas en materia de igualdad, el ODS 5 consiste específicamente en la igualdad de género.

El principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como la importancia de los planes de igualdad de empresa, quedan contemplados en la gran parte de los convenios colectivos que son de aplicación:

NOREL S.A.		
Madrid (Centro de Madrid)	28000715011982	Convenio Colectivo de Comercio de Alimentación de la Comunidad de Madrid
Estatad (Centros de Cañete y Barcelona)	99004235011981	Convenio Colectivo de la Industria Química
Estatad (Centro de Valls)	99000275011981	Convenio colectivo nacional de la industria de fabricación de alimentos compuestos para animales.

En cuanto al marco normativo, programático y competencial que son de referencia y justifican puesta en marcha del Plan de igualdad es el siguiente:

ÁMBITO	TEXTO
NACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución Española, artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social y artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. • Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. • 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. • Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad y su registro. • Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
EUROPEO	<ul style="list-style-type: none"> • En particular, la Ley Orgánica 3/2007, incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso a empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y a la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y suministros. • Recomendación de la Comisión, 27-XI-91 relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y hombres en el puesto de trabajo. Código de Conducta para combatir el acoso sexual. • Recomendación del Comité de ministros del Consejo de Europa en materia de utilización no sexista del lenguaje, en virtud del artículo 15. b del estatuto del Consejo de Europa, aprobado a 21 de febrero de 1990. • Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 22 de febrero de 2006, sobre la igualdad entre mujeres y hombres. • Recomendaciones del Consejo Europeo de Lisboa, 2006. • Directiva europea 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. • Consejo de Europa 2014, Convenio de Estambul. Tratado internacional para hacer frente a la violencia contra las mujeres. • La igualdad de retribución también se configura como un derecho y un principio fundamental recogido expresamente en el Artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (antiguo 141 TCE), en las directivas comunitarias (Directiva 75/117/CEE, Directiva 79/7/CEE del Consejo, Directiva 86/613/CEE, Directiva 92/85/CEE, Directiva 2002/73/CE, Directiva 2006/54/CE) y en el Artículo 23 de la Carta de los

	Derechos Fundamentales de la Unión Europea, destacando la labor de interpretación desarrollada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en relación al concepto de igualdad retributiva.
INTERNACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), al objeto de promover y garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, obliga a los Estados a garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo no solo igual, sino también de igual valor. • Objetivos de Desarrollo Sostenible y Agenda 2030.

PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración y puesta en marcha del Plan de Igualdad de NOREL S.A. se rige por los siguientes principios rectores:

- Participación. En coherencia con el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cualquier persona miembro de la plantilla tendrá acceso a la información sobre la implementación de las medidas de este Plan de igualdad.
- Transparencia. Cooperación imprescindible de la plantilla para articular los procesos de igualdad a través de la Comisión de seguimiento del plan
- Transversalidad: El Plan de Igualdad habrá de incluirse en todas las áreas de gestión de los recursos humanos, siendo de aplicación a toda la organización y a todo el personal laboral contratado adscrito a la misma.
- Flexibilidad: El Plan ha de ser dinámico y flexible de forma que pueda incorporar cambios.
- Comunicación. Se realizará un intercambio entre áreas con responsabilidad de la puesta en marcha de las medidas para garantizar la información a todo el personal sobre las actuaciones realizadas.
- Seguimiento y evaluación: Es un continuo en el que no solamente se comprueba si se han realizado las medidas correspondientes o no, sino que se analizará la adecuación de las mismas y las intervenciones que sean necesarias para alcanzar el objetivo planteado.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

La negociación y posterior aprobación del Plan de igualdad Norel ha sido responsabilidad de la Comisión Negociadora. Se creó con el objetivo de abordar la ordenación y construcción de forma colaborativa del plan.

Con motivo de la negociación de un Plan de Igualdad único para los centros de trabajo de NOREL, S.A, y de acuerdo a lo establecido en los artículos 2.6 y 5.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, el 27 de diciembre se conformó la comisión negociadora del plan:

<u>Por la empresa:</u>	<u>Por las personas trabajadoras:</u>
María Pablos Vélez, DNI 50301076F - Directora de RRHH.	Francisco Daniel Cervantes Miras DNI 48008433G - Miembro del Comité de Empresa de Valls.
M^a Teresa Olive Olive, DNI 39712758S - Directora de Calidad.	Cesar Sardón Irigoyen, NIE X2940168D - Miembro del Comité de Empresa de Valls.
Mónica Puyalto Ladesma, DNI 43691017X - Directora I+D.	
Adolfo Peinado Soges, DNI 47772095Z - Coordinador Prev. de Riesgos Laborales.	
Marta Martínez Ujaque, DNI 48012112A - Técnico Prev. de Riesgos Laborales.	
M^a Mar Martínez Lucas, DNI 4600011B - Responsable de Producción.	

- Los sindicatos **UGT** y **CCOO**, fueron citados vía correo electrónico, contando el acuse de recibo y contestación al mismo indicando que daban traslado a las secciones correspondientes, así como que no podían confirmar su asistencia.

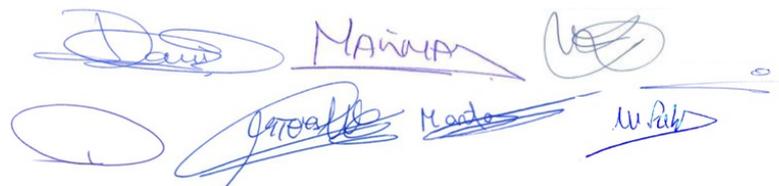
Contando con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral:

- **M^a Carmen del Río Gallegos, DNI 7226475J** - Asesora externa.
- **Nixon Andrés Pazmiño Naula, DNI 51162468A** - Asesor externo.

Competencias y Funciones

Siguiendo lo establecido en el artículo 6 del RD 901/2020, la comisión tendrá competencias en:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.



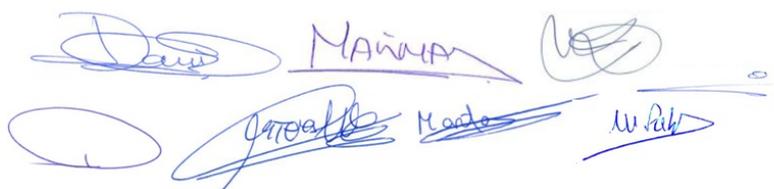
PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El punto de partida para la elaboración del Plan de igualdad es la realización de un diagnóstico riguroso que marque la hoja de ruta para la consecución de la igualdad de oportunidades. El diagnóstico facilita la identificación de situaciones de asimetría y desigualdad entre trabajadoras y trabajadores, para el posterior diseño y definición de medidas que podrán conformar el Plan de Igualdad (“PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE NOREL S.A.”)

El diagnóstico es el informe previo para la elaboración del Plan de igualdad y elaborado con la lógica de un instrumento de trabajo, surgido de un proceso de investigación, que permite conocer la situación real de Norel respecto a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su gestión del personal interno.

Dicho diagnóstico se ha realizado conforme a lo estipulado tanto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020

Tras la elaboración del diagnóstico, se han obtenido las siguientes conclusiones:



NOREL S.A.

ÁREAS ANALIZADAS	CONCLUSIONES																																												
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA	<ul style="list-style-type: none"> Distribución: Del total de la plantilla (124 personas) que prestan servicios en NOREL S.A, el 26,61% (32 mujeres) mujeres y el 73,39% (91 hombres) hombres. Este desequilibrio está relacionado con la menor presencia de mujeres en el sector en el que la empresa desarrolla su actividad (sector industria alimentos compuestos para animales), dando lugar a una segregación horizontal en la producción de fabricación de la empresa. <p style="text-align: center;">A nivel Escalas,</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Agrupaciones</th> <th style="width: 70%;">Puesto + Puntos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Agrupación 8- ESCALA 5</td> <td>Directores de Departamento(651)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Tec. Sup.Director Ventas Nacional(660)</td> </tr> <tr> <td>Agrupación 7. ESCALA 5</td> <td>Tec. Sup.Dirección Técnica(634)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>DIRECTOR PLANTA (626)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Tit. Sup.AUDIT. INTERN. /RESPONSABLE CALIDA(624)</td> </tr> <tr> <td>Agrupación 6- ESCALA 4</td> <td>Tec. Sup.Delgado Nacional(Madrid)(537)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Tec. Sup.Area Manager(Madrid)(506)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Product. Manager(537)</td> </tr> <tr> <td>Agrupación 5- ESCALA 3</td> <td>Tit.med.Resp. Ingenieria(408)</td> </tr> <tr> <td>Agrupación 4- ESCALA 3</td> <td>Tec, Adm. Ventas /Regulatori Affairs(338)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Resp.Marketing(317)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Of.Adm1ºResp. Logística(320)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Of. Adm.1º Prod.(314)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Of. 1º Resp. Seg. Y Prevención(318)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Tec. LABORATORIO Calidad(320)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Oficial 2º Adm.(308)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Oficial 2º Prod. (315)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Of. Adm.Fin.(341)</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Agrupaciones</th> <th style="width: 70%;">Puesto + Puntos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Agrupación 3- ESCALA 2</td> <td>Aux. Of. Adm. y Fin.(Madrid)(256)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Encarg. Resp. Prod. y Almac.(268)</td> </tr> </tbody> </table>	Agrupaciones	Puesto + Puntos	Agrupación 8- ESCALA 5	Directores de Departamento(651)		Tec. Sup.Director Ventas Nacional(660)	Agrupación 7. ESCALA 5	Tec. Sup.Dirección Técnica(634)		DIRECTOR PLANTA (626)		Tit. Sup.AUDIT. INTERN. /RESPONSABLE CALIDA(624)	Agrupación 6- ESCALA 4	Tec. Sup.Delgado Nacional(Madrid)(537)		Tec. Sup.Area Manager(Madrid)(506)		Product. Manager(537)	Agrupación 5- ESCALA 3	Tit.med.Resp. Ingenieria(408)	Agrupación 4- ESCALA 3	Tec, Adm. Ventas /Regulatori Affairs(338)		Resp.Marketing(317)		Of.Adm1ºResp. Logística(320)		Of. Adm.1º Prod.(314)		Of. 1º Resp. Seg. Y Prevención(318)		Tec. LABORATORIO Calidad(320)		Oficial 2º Adm.(308)		Oficial 2º Prod. (315)		Of. Adm.Fin.(341)	Agrupaciones	Puesto + Puntos	Agrupación 3- ESCALA 2	Aux. Of. Adm. y Fin.(Madrid)(256)		Encarg. Resp. Prod. y Almac.(268)
Agrupaciones	Puesto + Puntos																																												
Agrupación 8- ESCALA 5	Directores de Departamento(651)																																												
	Tec. Sup.Director Ventas Nacional(660)																																												
Agrupación 7. ESCALA 5	Tec. Sup.Dirección Técnica(634)																																												
	DIRECTOR PLANTA (626)																																												
	Tit. Sup.AUDIT. INTERN. /RESPONSABLE CALIDA(624)																																												
Agrupación 6- ESCALA 4	Tec. Sup.Delgado Nacional(Madrid)(537)																																												
	Tec. Sup.Area Manager(Madrid)(506)																																												
	Product. Manager(537)																																												
Agrupación 5- ESCALA 3	Tit.med.Resp. Ingenieria(408)																																												
Agrupación 4- ESCALA 3	Tec, Adm. Ventas /Regulatori Affairs(338)																																												
	Resp.Marketing(317)																																												
	Of.Adm1ºResp. Logística(320)																																												
	Of. Adm.1º Prod.(314)																																												
	Of. 1º Resp. Seg. Y Prevención(318)																																												
	Tec. LABORATORIO Calidad(320)																																												
	Oficial 2º Adm.(308)																																												
	Oficial 2º Prod. (315)																																												
	Of. Adm.Fin.(341)																																												
Agrupaciones	Puesto + Puntos																																												
Agrupación 3- ESCALA 2	Aux. Of. Adm. y Fin.(Madrid)(256)																																												
	Encarg. Resp. Prod. y Almac.(268)																																												

	Encarg. Resp. Mantenimiento (276)
	AUX LABORATORIO(297)
	Aux Adm.Pers. Of. Expediciones(283)
	Encarg. Jefe Turno(251)
Agrupación 2- ESCALA 1	Oficial operario(243)
	Of. 1º Mec. y Electr. Y Recambios(209)
Agrupación 1- ESCALA 1	Operario (Limpiadora, Carretilero y Peon)(123)

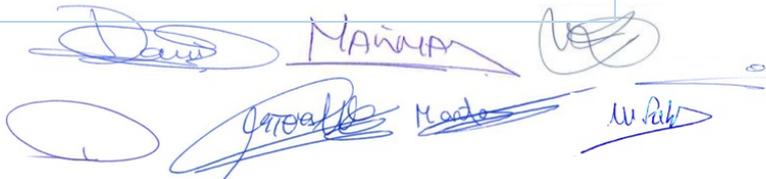
A nivel departamental: el Departamento de Ventas Nac. Y Exp., compuesto por la presencia de 10 mujeres y 2 hombres, el departamento de adm. y finanzas, con 2 hombres y 4 mujeres. El departamento de auditoria está compuesto por 1 mujer, el departamento comercial este compuesto por 12 hombre y 8 mujeres, y el departamento de producción este compuesto por 75 hombres y 9 mujeres.

Observando esta distribución se detecta que haya una segregación horizontal dentro de la entidad.

Es decir, las mujeres se ubican en áreas o departamentos históricamente feminizadas(administración) y los hombres en el área producción que han sido masculinizados.

- Edad: No se detecta una diferencia significativa en cuanto a la edad de mujeres y hombres. Siendo el teniendo en cuenta el número de personas que componen la plantilla por rango de edad. Se puede establecer que se trata de una plantilla madura.
- Antigüedad: El promedio de antigüedad de mujeres y hombres no presenta diferencias importantes, siendo el promedio de hombres de 10,04 años y el de las mujeres de 12,03.
- Estudios: A nivel Estudios apreciamos que casi el 100% de los hombres tiene formación básica, mientras que en estudios de grado superiores se encuentra equiparada, y respecto a la formación de grado medio también se puede apreciar que existe equiparación. *Esta información es importante que se relacione con la política retributiva puesto que la clasificación profesional puede tener un impacto directo en la retribución*
- Representación sindical: Se dispone de representación sindical dentro de Norel en el Centro de Valls, siendo la relación cercana y fluida para acordar y negociar todos aquellos temas de interés de la plantilla.

<p>FORMACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Casi todo el personal ha realizado formación el último año. <p>Se realiza formación en materia preventiva, siendo indispensables para el personal de fábrica. Y formación más específica para aquellas personas que necesitan mejorar su adaptación al puesto de trabajo.</p> <p>Norel S.A dispone de un plan de formación de horas dedicadas anualmente.</p> <p>Sin embargo, ante la detección de necesidades formativas o a petición del trabajador, Norel S.A valora la situación y ofrece formación, para aquellas personas a través de propuestas formativas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Se asegura que todas las personas tengan las mismas horas para su desarrollo profesional, procurando la asistencia de todas las personas, y en proporción equilibrada en aquellos cursos sobre habilidades directivas. No se ha realizado formación en materia de igualdad o género de las plantillas
<p>PROMOCIÓN, SELECCIÓN Y DESARROLLO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Que no existen procedimientos sistematizados que registren todos los funcionamientos de Recursos humanos dentro de la entidad debido en parte, disgregación territorial de la empresa en varios centros de trabajo. ○ El proceso de entrevista se realiza a través de contacto telefónico y entrevista personal. Los criterios a tener en cuenta en la selección vienen definidos en la descripción del puesto de trabajo. ○ Se muestra las incorporaciones en las tablas adicionales. ○ Pocas posibilidades de promoción debido a la estructura organizacional, sin menoscabo que determinados perfiles con potencial han sido promocionados a raíz de la valía profesional demostrada. Se intenta fomentar al grupo infrarepresentado en dichas promociones. ○ Se ha establecido una promoción económica y responsabilidades aquellos que han sido promocionados en los últimos años. ○ No se realiza un seguimiento del desarrollo profesional de los perfiles, sin embargo, si se toma en cuenta las opiniones de determinados perfiles de la organización
<p>POLITICA RETRIBUTIVA</p>	<p>La Retribución viene determinada por el Convenio colectivo aplicable en cada empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ En el centro de trabajo de Madrid, se aplica el Convenio Colectivo de Comercio de Alimentos compuestos de Madrid. ○ En los centros de Cañete y Barcelona (LLisa), se aplica el Convenio Colectivo de Industrias Químicas de ámbito Estatal ○ En el centro de trabajo de Valls, se aplica el Convenio Colectivo de Alimentos compuestos para Animales

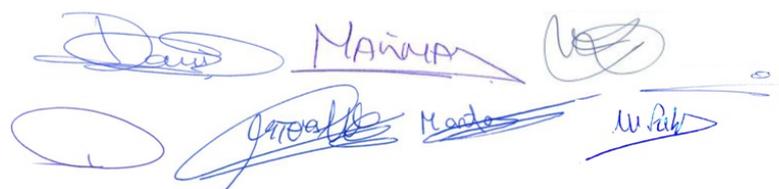


	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>La brecha observada en el salario base del conjunto de los trabajadores de la empresa, es inferior a la medida estatal(24%)</i> ○ <i>No hay brecha observada en el salario total del conjunto de los trabajadores de la empresa.</i> ○ <i>Se observa brecha salarial en las escalas 1, 3 y 5. se debe a principalmente la antigüedad y a las responsabilidades que han ido adquiriendo los trabajadores a lo largo de los años que han permanecido en la empresa. Se adjunta documento de las justificaciones de las diferencias salariales como anexo al registro retributivo.</i> ○ <i>Se puede concluir que el motivo de estas brechas a encontrada tanto en el salario base como en el salario total, es la segregación horizontal, en el ámbito de producción y respecto a las demás áreas se debe a la antigüedad y permanencia en la empresa, a la vez que han adquirido más responsabilidades.</i>
<p>EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>La mitad de la plantilla no tiene descendientes a cargo, y dentro de aquellos trabajadores que tienen descendientes a cargo existe una diferencia del número de hombres frente a las mujeres.</i> <p><i>Dentro del periodo de referencia que hemos utilizado 3 trabajadoras han solicitado reducción de jornada por cuidado de menor.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>No existe una política en materia de conciliación, no se han estudiado más allá de las solicitudes que se haya dirigido a título individual. Hay que decir la empresa siempre intenta (en la medida de lo posible) y facilitar al máximo las necesidades de los trabajadores.</i>
<p>CONDICIONES DE TRABAJO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Respecto a la tipología de contrato por sexo, vemos que ambos tienen un contrato fijo, el 68% de los hombres tiene un contrato indefinido A Tiempo completo (1 % a jornada parcial), frente a un 24% de las mujeres (1% jornada parcial). Y con un 5% de los hombres con un contrato temporal frente a un 0% de las mujeres</i> ○ <i>Respecto a la Salud laboral, Norel gestiona la prevención de riesgos laborales a través de las Mutuas según el centro de trabajo, con una formación, y evaluación según cada puesto de trabajo. Se realizan chequeos anuales voluntarios.</i>

Handwritten signatures in blue ink, including the name 'MAYRA' and other illegible signatures.

**PREVENCIÓN Y
ACTUACIÓN
FRENTE AL
ACOSO**

- Si se dispone un protocolo de prevención y abordaje de situaciones de acoso dentro de la entidad. Aportando la siguiente documentación: el Código de Ética, Políticas Corporativas por departamento, Régimen Disciplinario y Canal de Denuncias y Protocolo de acoso específico
- La denuncia se dirigirá por escrito al Compliance Officer mediante entrega persona o mediante correo electrónico a la siguiente dirección: canal de denuncia compliance@norel.net.
- La difusión del documento/ plantilla se hace desde que el trabajador comienza a prestar servicios en Norel S.A., obligándose a su lectura y aceptación del contenido de la documentación que se entrega.
- Se realiza formación en Compliance a toda la plantilla.
- También se aporta régimen disciplinario que en el marco del programa de compliance, serán consideradas faltas de los trabajadores aquellas conductas que contravengan el manual de compliance dando lugar con tal incumplimiento a la comisión o posible comisión de un delito susceptible de ser derivado a la empresa.

Handwritten signatures in blue ink, including the name 'MAYRA' and other illegible signatures.

David MAÍMÓN
[Signature] [Signature] [Signature]
[Signature] [Signature] [Signature]

PLAN DE IGUALDAD.

DEFINICIÓN

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo (artículo 46 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

En el plan de igualdad se definen:

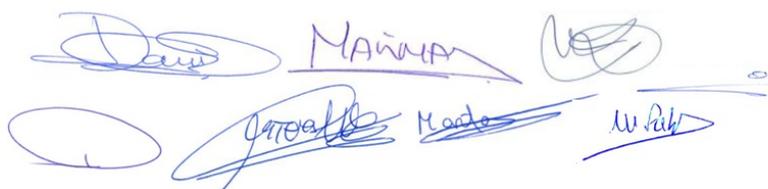
- los objetivos concretos de igualdad a alcanzar,
- las medidas, prácticas y recursos adaptados para su consecución,
- el calendario, procedimiento de seguimiento y evaluación de los indicadores.

La implantación del Plan busca asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo, tal y como recoge el art. 3 de la L.O. 3/2007: “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”

ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

El Plan de Igualdad de oportunidades se aplica a la totalidad de la plantilla, de todos los centros de trabajo que tienen, o tengan en el futuro NOREL, S.A. en todo el territorio nacional, independientemente de la modalidad contractual o cargo que ostente, mientras dure su relación laboral.

Los objetivos del Plan de igualdad serán alcanzables en la medida en que todas las personas que prestan sus servicios tomen conciencia de la necesidad de romper con los tópicos y estereotipos sexistas, y contribuyan a su eliminación. Para ello, en el periodo de vigencia de este Plan de Igualdad de Oportunidades se continuarán programando acciones de sensibilización y formación a toda la plantilla, la empresa se compromete a facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, que estén a su alcance, para su implementación.



PERIODO DE VIGENCIA

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, antes de su finalización se realizará un nuevo diagnóstico de situación que dará lugar al siguiente Plan de Igualdad. Durante el periodo de vigencia se prevén mecanismos de seguimiento y evaluación, detallados en el presente Plan de Igualdad.

RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA

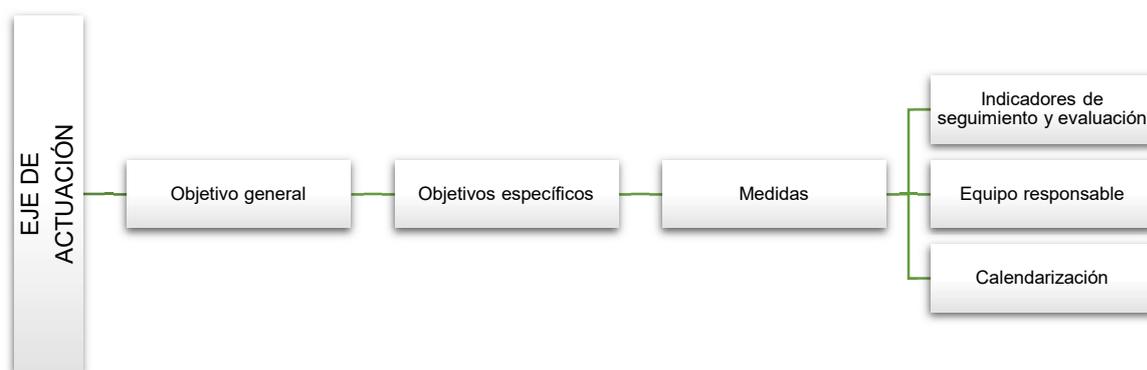
El desarrollo del Plan de Igualdad tendrá necesariamente que contar con las instalaciones, equipos, medios, recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos a lo largo del periodo de vigencia establecido por el mismo.

OBJETIVO GENERAL

Este plan tiene como objetivo principal promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito de NOREL, garantizando así las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

Siguiendo la lógica de planificación, la estructura general del Plan de Igualdad se presenta de forma esquemática:



David *MAIRIA* *[Firma]*
[Firma] *[Firma]* *[Firma]*

Así, en función de las áreas de mejora identificadas en el Diagnóstico de situación, las medidas de acción positiva se organizan en torno a once ejes de actuación y sus correspondientes objetivos generales.

Del análisis de Promoción, Selección y desarrollo:

- EJE 1: Acceso al empleo y selección de personal
 - *Objetivo general:* Garantizar procesos de selección en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, estableciendo medidas correctoras para acabar con la masculinización y feminización de determinadas categorías profesionales.
- EJE 2: Contratación
 - *Objetivo general:* Incorporar la perspectiva de género en los procesos de contratación, de modo que garantice la no discriminación por género
- EJE 3: Promoción.
 - *Objetivo general:* Alcanzar la igualdad de sexo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa

Del análisis de Formación:

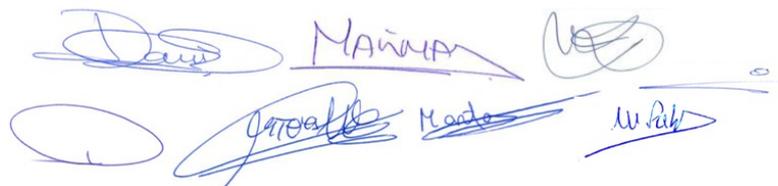
- EJE 4: Formación (para la igualdad y para la promoción)
 - *Objetivo general:* Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, tanto interna como externa.

Del análisis de Condiciones de trabajo:

- EJE 5: Salud laboral
 - *Objetivo general:* Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la salud laboral.

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

- EJE 6: Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral y Tiempo de trabajo.

The image shows several handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The top row contains three distinct signatures, and the bottom row contains four signatures, some of which are more stylized or overlapping.

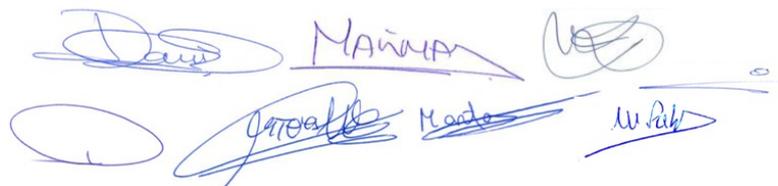
- *Objetivo general:* Acercar las medidas existentes a todas las personas susceptibles de beneficiarse de ellas, garantizando así el derecho a la corresponsabilidad y conciliación de mujeres y hombres.

Del análisis de Prevención y actuación frente al acoso:

- EJE 7: Violencia de género
 - *Objetivo general:* Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección
- EJE 8: Cultura de empresa, comunicación y sensibilización.
 - *Objetivo general:* Garantizar que la comunicación interna promueva una imagen igualitaria de hombres y mujeres
- EJE 9: Procedimiento acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
 - *Objetivo general:* Prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de género.

Del análisis de Política retributiva:

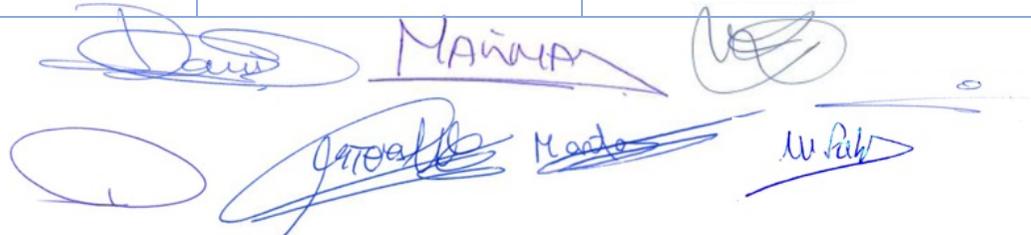
- EJE 10: Retribuciones
 - *Objetivo general:* Asegurar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres de la plantilla



EJE	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA
<p>EJE 1. Acceso al empleo y selección de personal</p>	<p>Garantizar procesos de selección en igualdad de condiciones para hombres y mujeres</p>	<p>Asegurar el cumplimiento del principio de igualdad en la Oferta de Empleo Público y en los procesos de selección.</p> <p>Promover el acceso del sexo infrarrepresentado en las diferentes categorías.</p>	<p>M.1. Aplicar un manual, o sistema específico que contemple recomendaciones para una selección no sexista que sea de aplicación en todos los procesos en cada centro de trabajo.</p> <p>M.2. Como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones, se dará prioridad en el acceso al empleo al sexo menos representado en la categoría a contratar.</p> <p>M.3. Se ampliarán las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir (ejemplo: Servicios Regionales de Empleo, Centros de Formación Profesional, Asociaciones de Mujeres, centros de orientación sociolaboral de los sindicatos, entre otras), al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo. y, especialmente para la cobertura de puestos masculinizados/feminizados</p> <p>M.4. Hacer un análisis y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento, de las dificultades para la cobertura de una vacante por personas de un determinado sexo.</p> <p>M.5. Disponer de información estadística, desagregada por sexo</p>

Handwritten signatures in blue ink, including the name 'MAYRA' and other illegible signatures.

			de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo en las delegaciones y áreas (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento.
Eje 2. Contratación	Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres independientemente de la modalidad de contratación: tiempo completo y tiempo parcial.	Garantizar la composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades de contratación	<p>M.6. Mantener/ mejorar el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres haciendo un seguimiento de la misma.</p> <p>M.7. En el caso de que 2 o más candidaturas obtengan la misma idoneidad en el proceso de selección, se promocionará al sexo menos representado en dicha categoría. La promoción se comunicará por escrito a la persona elegida. Aquellas candidaturas no seleccionadas se les trasladará los motivos por los cuales no han sido seleccionados.</p> <p>M.8. Hacer un seguimiento de la contratación a tiempo parcial y de las personas que incrementan su jornada o que pasan de tiempo parcial a tiempo completo.</p> <p>M.9. Establecer un formulario y procedimiento para manifestar la voluntad del trabajador o la trabajadora por aumentar jornada y crear una base de datos para registrar las personas que quieran cambiar el tipo de jornada o soliciten movilidad geográfica por motivos de conciliación</p>


 A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Diana', 'Mariana', 'Gonzalo', 'Marta', and 'U. Pab'.

<p>EJE 3. Promoción</p>	<p>Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso en base a criterios objetivos</p>	<p>Incrementar durante la vigencia del Plan la promoción de mujeres en la Empresa,</p>	<p>M.10. Consensuar e implantar un procedimiento con perspectiva de género, objetivo y estandarizado de promoción en la empresa para todos los puestos, que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos para toda la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos para el puesto, incorporando un mecanismo de reclamación por parte de las personas interesadas en el que participe la RLPT..</p> <p>M.11. Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa o creando unos medios nuevos que lo faciliten.</p> <p>M.12. Los trabajadores remitirán a la dirección de RRHH certificados que acrediten su formación curricular para que la empresa tenga conocimiento de ello para mantener actualizado su formación</p> <p>M.13. Se priorizará para que las promociones se cubran en primer</p>
--------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Diana', 'MAYRA', 'García', 'Marta', and 'M. Pab'.

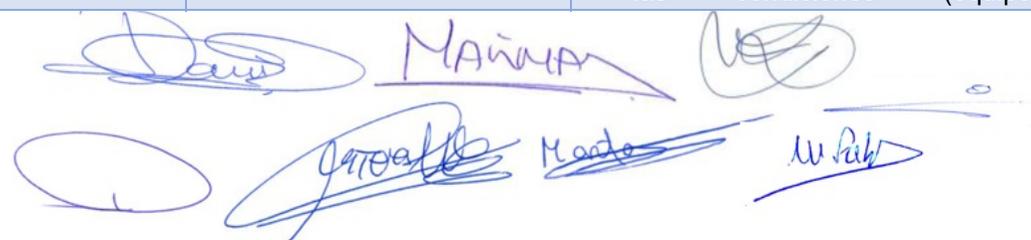
			<p>lugar internamente, utilizando la convocatoria externa de no existir el perfil dentro de la empresa.</p> <p>M.14. Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento. En el caso de que, tras el análisis de la información, por comisión de seguimiento se detecten desigualdades en la promoción, se realizara un plan que contenga medidas correctoras.</p> <p>M.15. Para la cobertura de las vacantes en caso de condiciones equivalentes de idoneidad y competencias para el puesto de trabajo se priorizarán las candidaturas internas y del sexo menos representado en el Departamento a cubrir.</p> <p>M.16. Garantizar, una participación mínima de mujeres (50%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.</p> <p>M.17. Facilitar y reforzar desde el departamento de RRHH que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de nacimiento, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de personas a su cargo,</p>
--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------


 A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Diana', 'Mariana', 'Gonzalo', 'Marta', and 'W. Pich'.

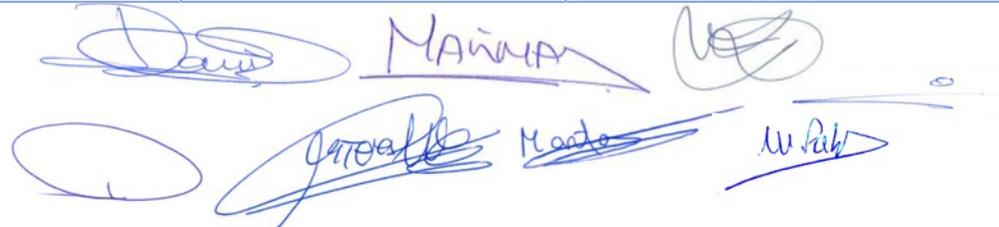
			<p>tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna.</p>
<p>EJE 4 Formación (para la igualdad y para la promoción)</p>	<p>Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, tanto interna como externa</p>	<p>Incrementar la formación en igualdad y estereotipos de género a toda la plantilla.</p> <p>Facilitar el acceso de mujeres y hombres a cursos de formación que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.</p>	<p>M.18. Impartir acciones de formación y sensibilización específicas con un número de horas suficiente en materia de igualdad, como perspectiva de género, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género; así como, sobre el plan de igualdad de la empresa a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción y formación, así como a todas aquellas personas responsables de la gestión de equipos.</p> <p>La formación se reforzará anualmente.</p> <p>M.19. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual- por razón de sexo, violencia de género y seguimiento de planes.</p> <p>M.20. Los cursos serán dentro de la jornada laboral. Aquellas personas que cuando se imparta el curso estén situación de IT, periodos vacacionales, excedencias, o aquellas otras causas que les impidan la asistencia, se les facilitará la posibilidad de realizar dichos cursos en fechas distintas a las anunciadas, en siguientes convocatorias.</p>

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Dario', 'Marian', 'Gonzalo', 'Marta', and 'M. Pab'.

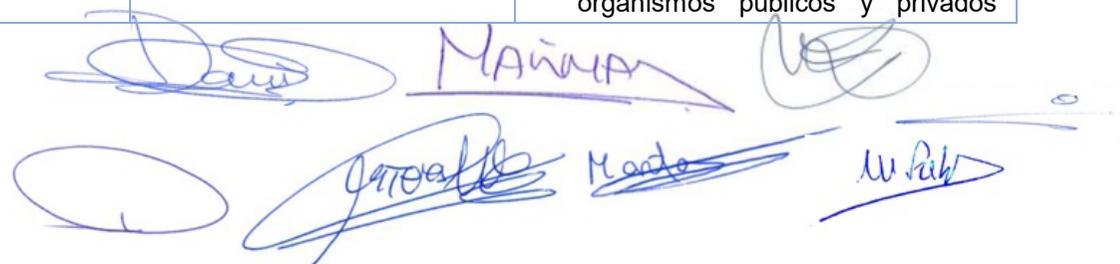
			<p>M.21. Realizar acciones formativas de reciclaje profesional a los/as trabajadores/as que se incorporan a la empresa a la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento, cuidado de hijos/as y familiares a su cargo, excedencias y bajas de larga duración. Si durante la suspensión el empleado/a no ha podido asistir o continuar la acción formativa, se retomará en la siguiente convocatoria de manera prioritaria.</p> <p>M.22. Informar a la Comisión de Igualdad sobre el Plan de Formación en Igualdad, su grado de ejecución y la participación de los/as trabajadores/as.</p>
EJE 5. Salud Laboral	Implementar la perspectiva de género en la salud laboral y la prevención de riesgos dentro de la empresa.	Incorporar la perspectiva de género en los documentos y herramientas	<p>M.23. Poner en conocimiento a la Comisión de Seguimiento la Evaluación de riesgos de los puestos de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural. Revisar, adecuar si fuera necesario y en su caso modificar, el procedimiento de prevención de riesgos durante el embarazo, la lactancia y parto reciente, estandarizándolo para toda la empresa.</p> <p>M.24. Informar a la Comisión de Seguimiento de las veces que se ha adaptado el puesto a embarazadas o en periodo de lactancia natural, las condiciones (equipos,</p>


 A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'David', 'Mañana', 'González', 'Marta', and 'W. Pab'.

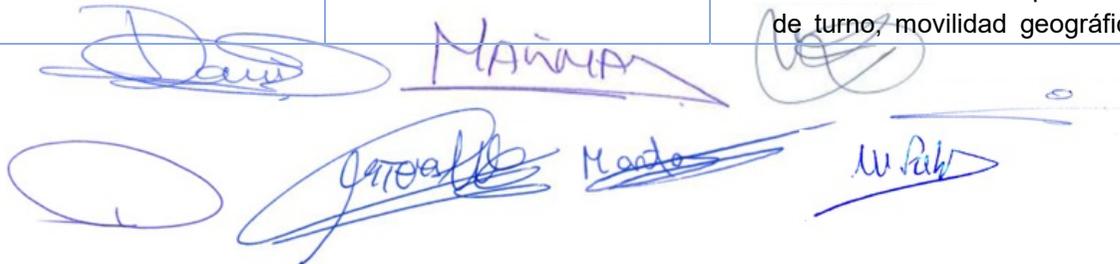
			<p>instrucciones o procedimientos) y el tiempo de trabajo (horarios, pausas...), así como número de cambios de puesto y suspensiones de contrato por riesgo.</p> <p>M.25. Difundir el protocolo de actuación de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras de la empresa.</p> <p>M.26. Formar y sensibilizar a todos los mandos en el procedimiento de riesgo por embarazo y lactancia natural.</p> <p>M.27. Adaptar la vigilancia de la salud, mediante la puesta en práctica de un protocolo médico específico, a los casos de embarazo y lactancia</p> <p>M.28. El servicio de prevención informará a la Comisión de Seguimiento y a los comités de Seguridad y Salud de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, según categoría, puesto de trabajo y departamento, incidiendo en los masculinizados/ feminizados, así como a toda documentación relacionada con la prevención de riesgos laborales.</p> <p>M.29. En aquellos departamentos donde se utilice uniformidad, se tendrá en cuenta la vestimenta de</p>
--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------


 A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Diana', 'Mañana', 'González', 'Marta', and 'W. Rab'.

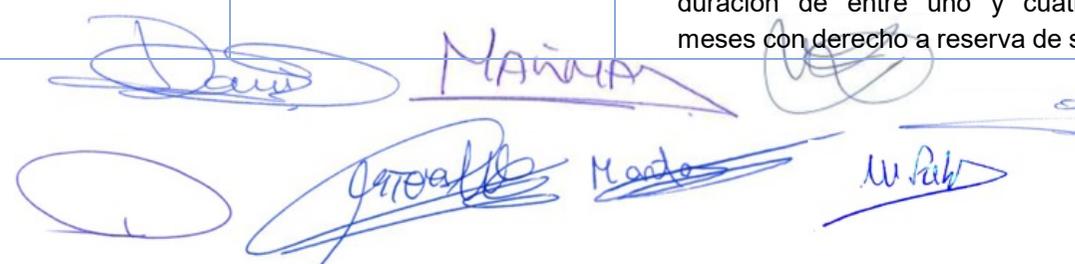
			<p>hombres y mujeres, tanto en tallaje como la hechura de las prendas con la finalidad de que sea la adecuada para el desempeño de sus funciones. Así mismo, se deben tener prendas específicas para mujeres embarazadas o no exigir uniformidad</p> <p>M.30. Realizar evaluaciones periódicas sobre riesgos ergonómicos, psicosociales y estudios termohigométricos (las tres dimensiones ambientales de temperatura, humedad y ventilación) por centro de trabajo.</p>
<p>EJE 6 Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral y tiempo de trabajo</p>	<p>Promover la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.</p>	<p>Propiciar el uso de los derechos de conciliación existentes por parte de toda la plantilla, tanto hombres como mujeres</p> <p>Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad</p>	<p>M.31. Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de condiciones laborales.</p> <p>M.32. Permisos retribuidos por el tiempo indispensable para la realización de gestiones previas a las adopciones y acogimiento: Gestión de documentación ante organismos públicos y privados</p>


 A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'DAVID', 'MAIWA', 'Joaquín', 'Marta', and 'Luís', along with various scribbles and initials.

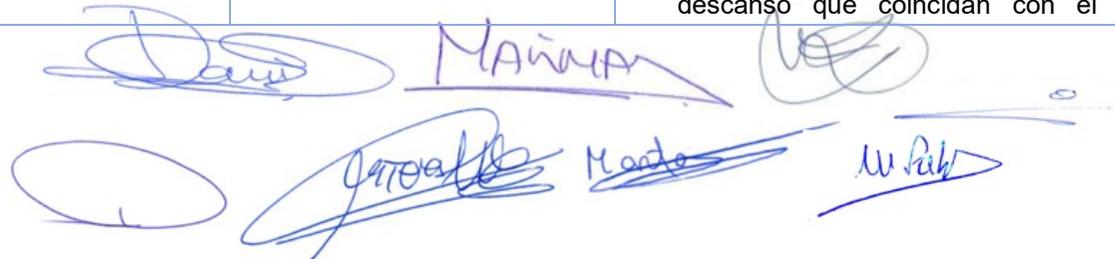
			<p>(notarías). Se deberá justificar y avisar debidamente</p> <p>M.33. Se establece la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, desde un mes hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional.</p> <p>M.34. La Empresa favorecerá que los/as trabajadores/as puedan solicitar un permiso retribuido para la atención a su cónyuge, pareja de hecho debidamente reconocida como tal, familiares de primer grado y hermanas/os de consanguinidad que destinará para el acompañamiento a consultas, pruebas médicas o a urgencias sin hospitalización, o para la atención de situaciones imprevistas que requieran la presencia del trabajador/a. Este permiso y el requisito de la presencia deberá estar debidamente justificado.</p> <p>M.35. Se concederá la lactancia acumulada por un periodo de 21 días naturales (15 laborables) consecutivos, sumando 3 días naturales más en caso de parto múltiple. Este derecho es de hombres y mujeres</p> <p>M.36. Tener en cuenta para cambios de turno, movilidad geográfica y/o</p>
--	--	--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------


 A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Dany', 'MAYRA', 'Gonzalo', 'Marta', and 'M. Fab'.

			<p>elección de vacaciones, la situación de padres o madres separadas/divorciados o cuya guardia y custodia recaiga sobre uno de los progenitores, con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, siempre que sea posible y las circunstancias organizativas y productivas lo permitan.</p> <p>M.37. Se adaptará la jornada para quienes teniendo personas a su cargo (menores de 12 años y familiares directos dependientes) y la necesidad de atenderlas, no tengan que reducir la jornada, sino que se establezca por departamentos y zonas geográficas la adaptación de la jornada. Se valorará con la empresa dicha adaptación y se negociará para llegar a un acuerdo con el trabajador/a..</p> <p>M.38. Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares a su cargo, con enfermedades graves).</p> <p>M.39. Establecer una excedencia de duración de entre uno y cuatro meses con derecho a reserva de su</p>
--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------


 A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'David', 'Marian', 'Joaquín', 'Marta', and 'M. Pab'.

			<p>puesto de trabajo por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración de familiares de primer grado de consanguinidad, cónyuge, o pareja de hecho.</p> <p>M.40. Garantizar que las personas que se acogan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.</p> <p>M.41. Las personas trabajadoras que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden disfrutar de la compañía de sus hijos en determinado mes de vacaciones, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes, acreditándolo con la copia de la resolución judicial que establece el régimen de vacaciones.</p> <p>M.42. La Empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos y/o las hijas establecidos judicialmente que podrán disfrutar de los fines de semana de descanso que coincidan con el</p>
--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------


 A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'David', 'Marian', 'Joaquín', 'Marta', and 'M. Pab'.

			<p>régimen de visita, al menos uno cada quincena. Ello no implicará el disfrute de más días de descanso, sino que, la empresa modificará el cuadrante del trabajador o de la trabajadora moviendo los días de descanso</p> <p>M.43. El padre tendrá derecho a flexibilizar su jornada y horario de trabajo respetando el cómputo semanal durante los dos meses inmediatamente posteriores al nacimiento del hijo</p>
<p>EJE 7 Violencia de género</p>	<p>Mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así a su protección</p>	<p>Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras en situación de violencia de género</p>	<p>M.44. Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad.</p> <p>M.45. En igualdad de condiciones, se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres que hayan sido declaradas como víctimas de violencia de género.</p> <p>M.46. Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.</p>

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Mariano', 'González', 'Horta', and 'W. Pérez'.

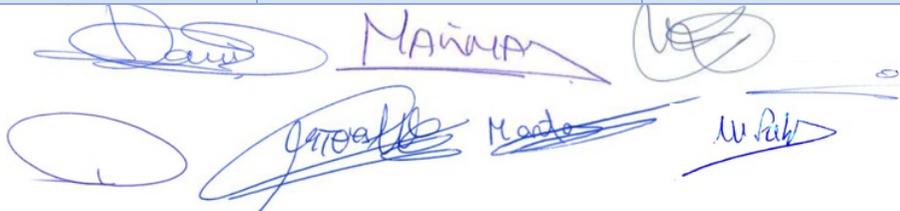
			<p>M.47. Las faltas de asistencia, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda. Sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa.</p> <p>M.48. Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por los Servicios Sociales de atención o Servicios de Salud</p> <p>M.49. Se facilitará la asistencia psicológica a través de la mutua a las víctimas y a sus hijos e hijas por un periodo de tres meses. De no poder recurrir a los servicios de la mutua, la empresa asumirá el coste de la asistencia psicológica por el Número de sesiones recomendado por un/a especialista.</p>
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Damián', 'MAYARA', 'García', 'Marta', and 'M. Pab'.

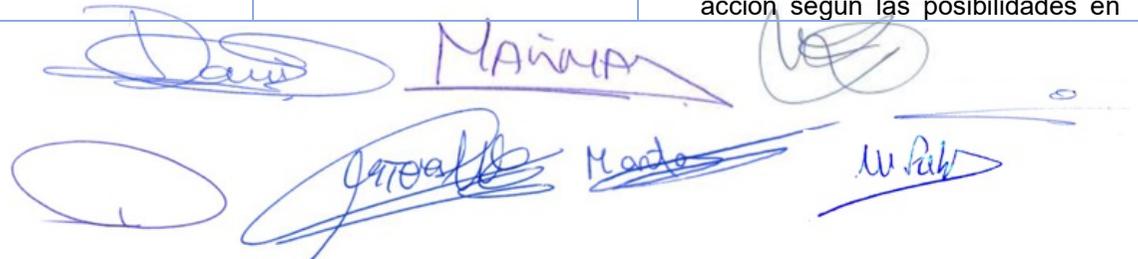
			<p>M.50. El departamento de RRHH presentará a la Comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de violencia de género</p>
<p>Eje 8: Cultura de empresa, comunicación y sensibilización</p>	<p>Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la gestión interna</p>	<p>Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades entre todos los géneros.</p> <p>Potenciar la cultura de la igualdad participando de la difusión del Plan de Igualdad</p>	<p>M.51. Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (folletos, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa.</p> <p>M.52. Establecer un canal de comunicación accesible a toda la plantilla para que pueda expresar sus opiniones y sugerencias acerca del Plan de Igualdad.</p> <p>Crear un buzón de ideas y sugerencias para el diseño de campañas de sensibilización en la empresa en materia de corresponsabilidad.</p> <p>M.53. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página Web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje. Formar a las personas responsables de comunicación de la empresa para reforzar los</p>

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Diana', 'Mariana', 'Joaquín', 'Marta', and 'M. Pab'.

			<p>conocimientos adquiridos en materia de Igualdad</p> <p>M.54. Asegurarse que la información sobre Igualdad llega a toda la plantilla.</p> <p>M.55. Cuando se firme el Plan de Igualdad se deberá colgar en la intranet y en la web</p> <p>M.56. Informar a la plantilla sobre Informar periódicamente a la plantilla sobre la evolución del plan de igualdad a través de los medios de difusión que dispone la Compañía</p> <p>M.57. Utilizar las redes sociales para informar del Plan de Igualdad como ejemplo de buenas prácticas, aprovechando su uso para otras comunicaciones externas en materia de igualdad y corresponsabilidad</p>
<p>EJE 9 Acoso sexual y por razón de sexo</p>	<p>Prevenir y erradicar el acoso sexual o por razón de sexo</p>	<p>Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Implantar un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.</p>	<p>M.58. Adoptar un código de conducta que asegure un ambiente de respeto entre los trabajadores y trabajadoras, para prevenir el acoso por razón de sexo o acoso sexual.</p> <p>M.59. Consensuar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que contemple canales específicos de denuncia y la creación de un órgano de instrucción específico ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.</p> <p>M.60. Difundir por los canales habituales de comunicación interna el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.</p>



			<p>M.61. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL el temario sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>M.62. Realizar acciones formativas y/o informativas dirigidas a mandos, mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos, sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>M.63. Formar y/o sensibilizar a la representación legal de trabajadores/as en materia de acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>M.64. Elaborar y presentar, departamento de RRHH, a la comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de acoso.</p>
<p>EJE 10 Retribuciones</p>	<p>Asegurar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres de la plantilla</p>	<p>Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual</p>	<p>M.65. Realizar un estudio salarial por puesto de trabajo, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, comparando personal con mismo convenio, categorías/ puesto, antigüedad, con desglose de retribuciones fijas y variables, de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.</p> <p>M.66. Si las conclusiones del estudio determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto y planes de acción según las posibilidades en</p>


 A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Diana', 'MAYRA', 'Gonzalo', 'Mado', and 'M. Pab'.

			<p>las que se encuentre la Empresa en ese momento.</p> <p>M.67. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los resultados del análisis de la equidad retributiva de mujeres y hombres así como de la valoración analítica de puestos de trabajo</p> <p>M.68. Realizar una valoración analítica, desde la perspectiva d género, de los puestos de trabajo, partiendo de la descripción de los mismos, para la aplicación del principio de igualdad, para trabajo de igual valor</p>
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Handwritten signatures in blue ink, including names like Damián, MAYRA, Jorge, Marta, and M. Pab.

CALENDARIZACIÓN.

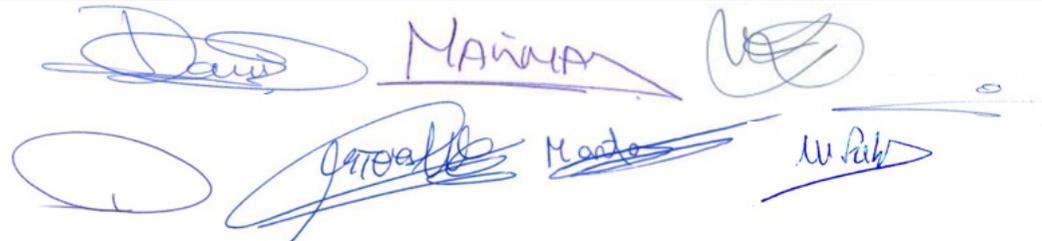
EJE	MEDIDA	2023				2024				2025				2026			
		1Q	2Q	3Q	4Q												
	M.1. Aplicar un manual, o sistema específico que contemple recomendaciones para una selección no sexista que sea de aplicación en todos los procesos en cada centro de trabajo.				X				X				X				X
	M.2. Como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones, se dará prioridad en el acceso al empleo al sexo menos representado en la categoría a contratar.				X				X				X				X
	M.3. Se ampliarán las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir (ejemplo: Servicios Regionales de Empleo, Centros de Formación Profesional, Asociaciones de Mujeres, centros de orientación sociolaboral de los				X				X				X				X

David *MAIYAN* *U*
U *José María* *Marta* *U. Pab*

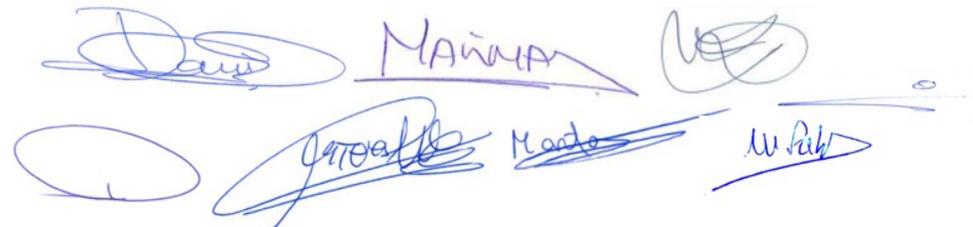
<p>M.7. En el caso de que 2 o más candidaturas obtengan la misma idoneidad en el proceso de selección, se promocionará al sexo menos representado en dicha categoría. La promoción se comunicará por escrito a la persona elegida.</p>			X			X			X			X			X
<p>M.8. Aquellas candidaturas no seleccionadas se les trasladará los motivos por los cuales no han sido seleccionados.</p>			X			X			X			X			X
<p>M.9. Hacer un seguimiento de la contratación a tiempo parcial y de las personas que incrementan su jornada o que pasan de tiempo parcial a tiempo completo.</p>			X			X			X			X			X
<p>M.10. Consensuar e implantar un procedimiento con perspectiva de género, objetivo y estandarizado de promoción en la empresa para todos los puestos, que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos para</p>			X			X			X			X			X

A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'David', 'MAYRA', 'Gonzalo', 'Marta', and 'Lu Pab'.

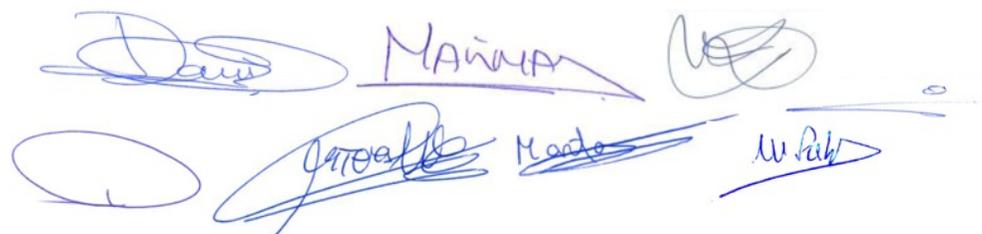
	<p>toda la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos para el puesto, incorporando un mecanismo de reclamación por parte de las personas interesadas en el que participe la RLPT..</p>																
	<p>M.11. Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa o creando unos medios nuevos que lo faciliten.</p>			X			X				X						X
	<p>M.12. Los trabajadores remitirán a la dirección de RRHH certificados que acrediten su formación curricular para que la empresa tenga conocimiento de ello para mantener actualizado su formación</p>			X			X				X						X


 A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Diana', 'MAYRA', 'Gonzalo', 'Marta', and 'W. Pab'.

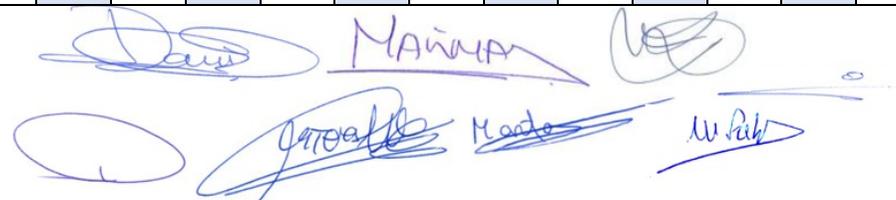
<p>M.13. Se priorizará para que las promociones se cubran en primer lugar internamente, utilizando la convocatoria externa de no existir el perfil dentro de la empresa.</p>			X				X				X				X
<p>M.14. Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento. En el caso de que, tras el análisis de la información, por comisión de seguimiento se detecten desigualdades en la promoción, se realizara un plan que contenga medidas correctoras.</p>			X				X				X				X
<p>M.15. Para la cobertura de las vacantes en caso de condiciones equivalentes de idoneidad y competencias para el puesto de trabajo se priorizarán las candidaturas internas y del sexo</p>			X				X				X				X


 A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Diana', 'Mariana', 'Gonzalo', 'Marta', and 'W. Fab'.

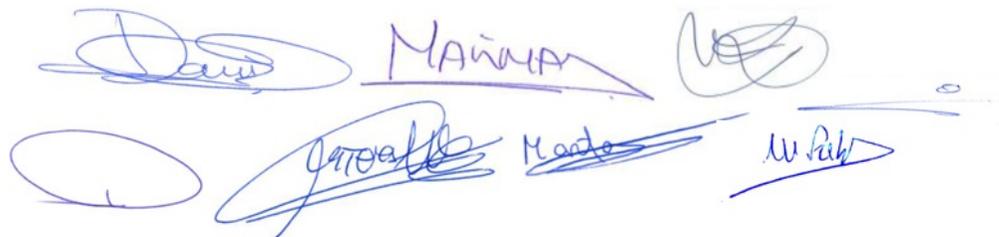
	menos representado en el Departamento a cubrir														
	M.16. Garantizar, una participación mínima de mujeres (50%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad.			X				X				X			X
	M.17. Facilitar y reforzar desde el departamento de RRHH que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de nacimiento, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de personas a su cargo, tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna			X				X				X			X
	M.18. Impartir acciones de formación y sensibilización específicas con un número de horas suficiente en materia de igualdad, como perspectiva de género, acoso sexual y por razón de sexo y			X				X				X			X


 A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Diana', 'MAYRA', 'Grecia', 'Marta', and 'W. Fab'.

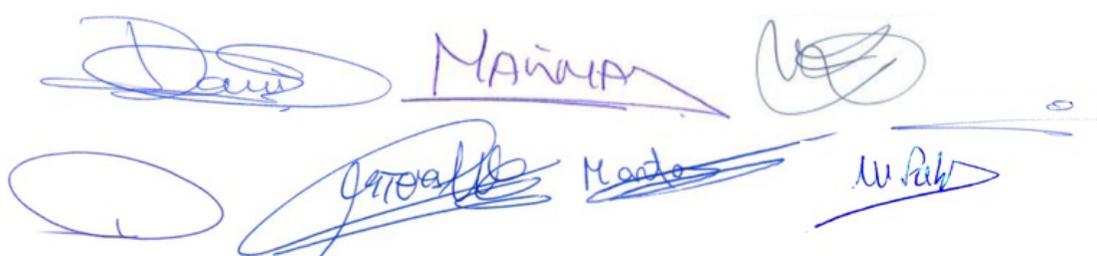
	<p>violencia de género; así como, sobre el plan de igualdad de la empresa a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción y formación, así como a todas aquellas personas responsables de la gestión de equipos.</p> <p>La formación se reforzará anualmente.</p>																
	<p>M.19. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual- por razón de sexo, violencia de género y seguimiento de planes.</p>			X				X				X					X
	<p>M.20. Los cursos serán dentro de la jornada laboral. Aquellas personas que cuando se imparta el curso estén situación de IT, periodos vacacionales, excedencias, o aquellas otras causas que les impidan la asistencia, se les facilitará la posibilidad de realizar dichos cursos en fechas distintas a</p>			X				X				X					X


 A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Diana', 'Mariana', 'Gonzalo', 'Marta', and 'M. Pab'.

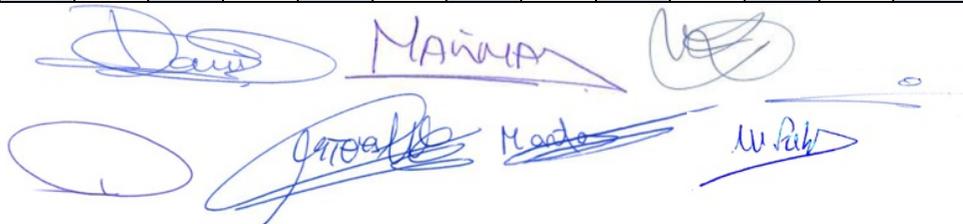
	las anunciadas, en siguientes convocatorias.														
	<p>M.21. Realizar acciones formativas de reciclaje profesional a los/as trabajadores/as que se incorporan a la empresa a la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento, cuidado de hijos/as y familiares a su cargo, excedencias y bajas de larga duración.</p> <p>Si durante la suspensión el empleado/a no ha podido asistir o continuar la acción formativa, se retomará en la siguiente convocatoria de manera prioritaria</p>			X			X			X					X
	<p>M.22. Informar a la Comisión de Igualdad sobre el Plan de Formación en Igualdad, su grado de ejecución y la participación de los/as trabajadores/as.</p>			X			X			X					X
	<p>M.23. Poner en conocimiento a la Comisión de Seguimiento la Evaluación de riesgos de los puestos de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural.</p>			X			X			X					X


 A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Diana', 'Mariana', 'Gonzalo', 'Marta', and 'W. Pab'.

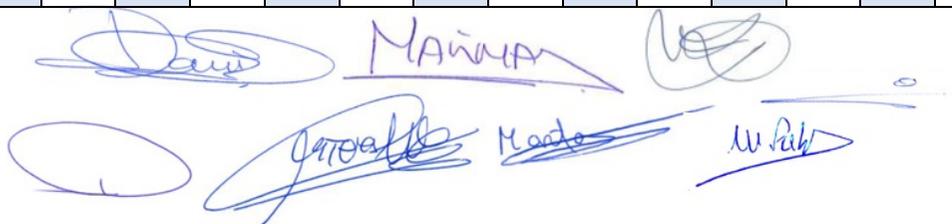
<p>Revisar, adecuar si fuera necesario y en su caso modificar, el procedimiento de prevención de riesgos durante el embarazo, la lactancia y parto reciente, estandarizándolo.</p>																
<p>M.24. Informar a la Comisión de Seguimiento de las veces que se ha adaptado el puesto a embarazadas o en periodo de lactancia natural, las condiciones (equipos, instrucciones o procedimientos) y el tiempo de trabajo (horarios, pausas...), así como número de cambios de puesto y suspensiones de contrato por riesgo.</p>			X				X				X					X
<p>M.25. Difundir el protocolo de actuación de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras de la empresa.</p>			X				X				X					X
<p>M.26. Formar y sensibilizar a todos los mandos en el procedimiento de</p>			X				X				X					X


 A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Diana', 'MAYRA', 'García', 'Marta', and 'M. Pab'.

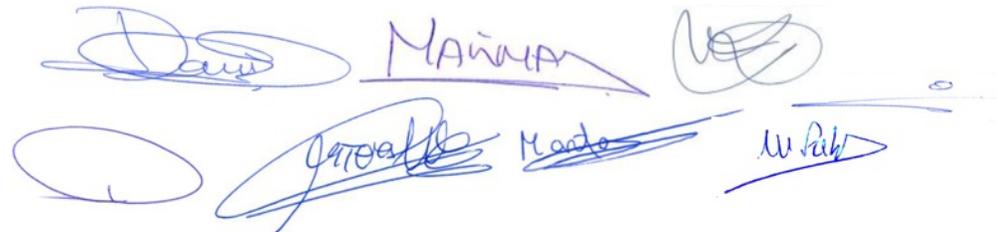
	riesgo por embarazo y lactancia natural.														
	M.27. Adaptar la vigilancia de la salud, mediante la puesta en práctica de un protocolo médico específico, a los casos de embarazo y lactancia			X			X			X					X
	M.28. El servicio de prevención informará a la Comisión de Seguimiento y a los comités de Seguridad y Salud de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, según categoría, puesto de trabajo y departamento, incidiendo en los masculinizados/ feminizados, así como a toda documentación relacionada con la prevención de riesgos laborales.			X			X			X					X
	M.29. En aquellos departamentos donde se utilice uniformidad, se tendrá en cuenta la vestimenta de hombres y mujeres, tanto en tallaje como la hechura de las prendas con la finalidad de que sea la adecuada			X			X			X					X


 A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Diana', 'MAYRA', 'Gonzalo', 'Marta', and 'W. Pab'.

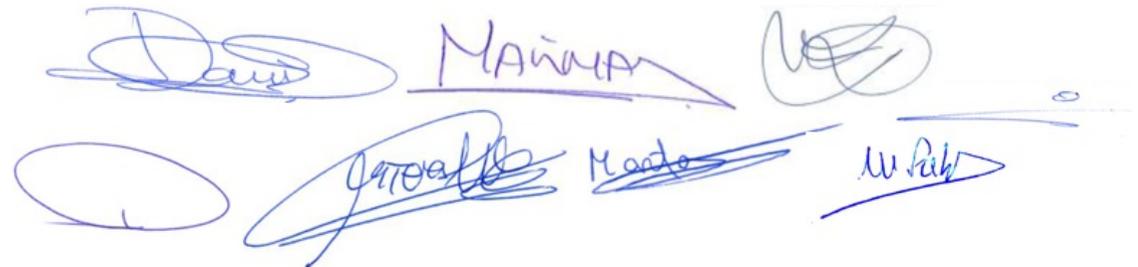
	para el desempeño de sus funciones. Así mismo, se deben tener prendas específicas para mujeres embarazadas o no exigir uniformidad.														
	M.30. Realizar evaluaciones periódicas sobre riesgos ergonómicos, psicosociales y estudios termohigométricos (las tres dimensiones ambientales de temperatura, humedad y ventilación) por centro de trabajo			X			X			X					X
	M.31. Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de condiciones laborales.			X			X			X					X
	M.32. Permisos retribuidos por el tiempo indispensable para la			X			X			X					X


 A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Diana', 'Mariana', 'Gonzalo', 'Marta', and 'W. Pab'.

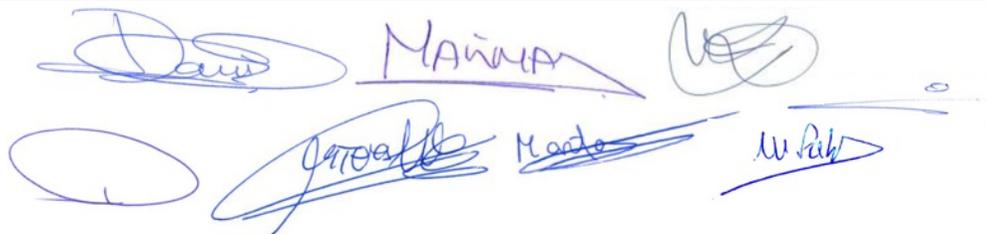
<p>realización de gestiones previas a las adopciones y acogimiento: Gestión de documentación ante organismos públicos y privados (notarías). Se deberá justificar y avisar debidamente</p>																
<p>M.33. Se establece la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, desde un mes hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional</p>			X				X				X					X
<p>M.34. La Empresa favorecerá que los/as trabajadores/as puedan solicitar un permiso retribuido para la atención a su cónyuge, pareja de hecho debidamente reconocida como tal, familiares de primer grado y hermanas/os de consanguinidad que destinará para el acompañamiento a consultas, pruebas médicas o a urgencias sin hospitalización, o para la atención de situaciones imprevistas que</p>			X				X				X					X


 A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Diana', 'Mariana', 'Gonzalo', 'Marta', and 'Lu Pab'.

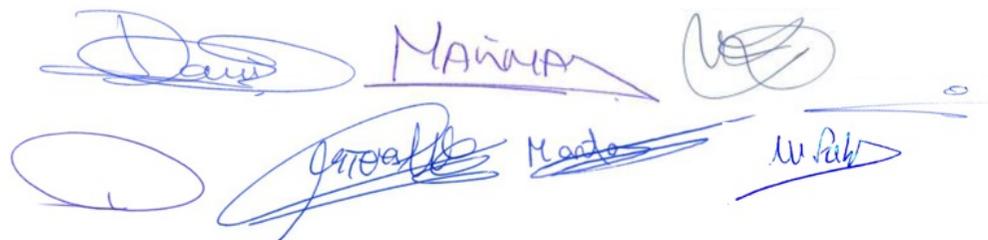
<p>requieran la presencia del trabajador/a.</p> <p>Este permiso y el requisito de la presencia deberá estar debidamente justificado.</p>																
<p>M.35. Se concederá la lactancia acumulada por un periodo de 21 días naturales (15 laborables) consecutivos, sumando 3 días naturales más en caso de parto múltiple. Este derecho es de hombres y mujeres</p>			X				X				X					X
<p>M.36. Tener en cuenta para cambios de turno, movilidad geográfica y/o elección de vacaciones, la situación de padres o madres separadas/divorciados o cuya guardia y custodia recaiga sobre uno de los progenitores, con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, siempre que sea posible y las</p>			X				X				X					X


 A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Diana', 'Mariana', 'Joaquín', 'Marta', and 'W. Pab'.

	circunstancias organizativas y productivas lo permitan														
	M.37. Se adaptará la jornada para quienes teniendo personas a su cargo (menores de 12 años y familiares directos dependientes) y la necesidad de atenderlas, no tengan que reducir la jornada, sino que se establezca por departamentos y zonas geográficas la adaptación de la jornada. Se valorará con la empresa dicha adaptación y se negociará para llegar a un acuerdo con el trabajador/a..			X			X			X					X
	M.38. Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares a su cargo, con enfermedades graves).			X			X			X					X
	M.39. Establecer una excedencia de duración de entre uno y cuatro meses con derecho a reserva de su puesto de trabajo por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga			X			X			X					X


 A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Diana', 'Mariana', 'Joaquín', 'Marta', and 'Urbán'.

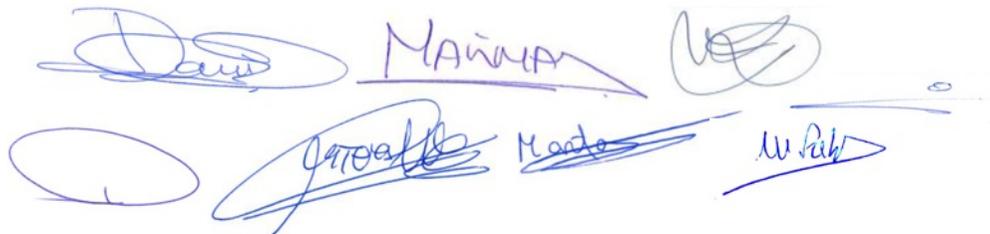
	duración de familiares de primer grado de consanguinidad, cónyuge, o pareja de hecho.															
	M.40. Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción			X			X			X						X
	M.41. Las personas trabajadoras que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden disfrutar de la compañía de sus hijos en determinado mes de vacaciones, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes, acreditándolo con la copia de la resolución judicial que establece el régimen de vacaciones.			X			X			X						X


 A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Diana', 'Mariana', 'Jorge', 'Marta', and 'W. Pab'.

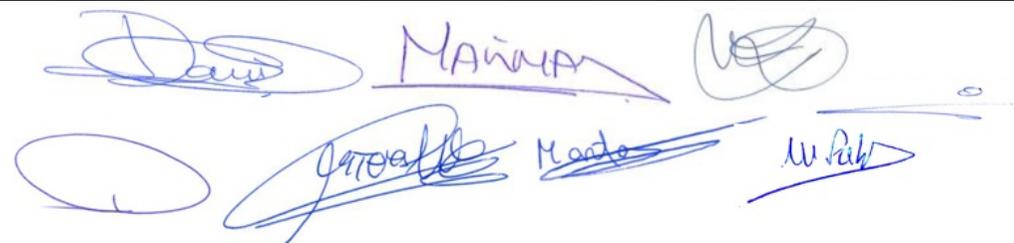
<p>M.42. La Empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos y/o las hijas establecidos judicialmente que podrán disfrutar de los fines de semana de descanso que coincidan con el régimen de visita, al menos uno cada quincena. Ello no implicará el disfrute de más días de descanso, sino que, la empresa modificará el cuadrante del trabajador o de la trabajadora moviendo los días de descanso</p>		X		X		X		X
<p>M.43. Se facilitará la asistencia psicológica a través de la mutua a las víctimas por un periodo de tres meses. De no poder recurrir a los servicios de la mutua, la empresa asumirá el coste de la asistencia psicológica en ese periodo por el número de sesiones recomendado por un/a especialista.</p>		X		X		X		X
<p>M.44. Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación</p>		X		X		X		X

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Dario', 'MAYRA', 'Gonzalo', 'Marta', and 'W. Pab'.

	<p>interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad.</p>																
	<p>M.45. En igualdad de condiciones, se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres que hayan sido declaradas como víctimas de violencia de género.</p>			X				X				X					X
	<p>M.46. Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada</p>			X				X				X					X
	<p>M.47. Las faltas de asistencia, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de</p>			X				X				X					X


 A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Diana', 'Mariana', 'Gonzalo', 'Marta', and 'W. Pab'.

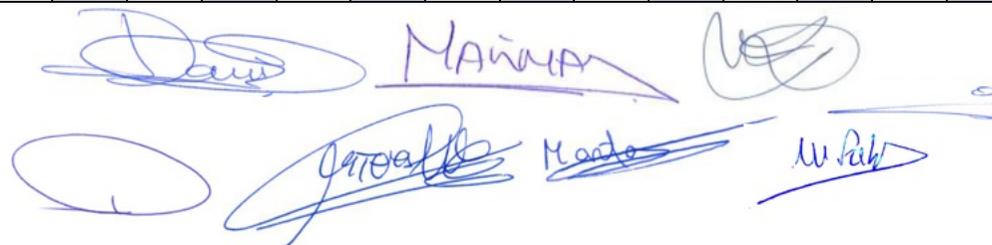
<p>atención o de salud, según proceda. Sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa.</p>																
<p>M.48. Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisarías, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por los Servicios Sociales de atención o Servicios de Salud</p>			X				X				X					X
<p>M.49. Se facilitará la asistencia psicológica a través de la mutua a las víctimas y a sus hijos e hijas por un periodo de tres meses. De no poder recurrir a los servicios de la mutua, la empresa asumirá el coste de la asistencia psicológica por el Número de sesiones recomendado por un/a especialista.</p>			X				X				X					X


 A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'David', 'Marian', 'García', 'Marta', and 'Luís', along with various scribbles and initials.

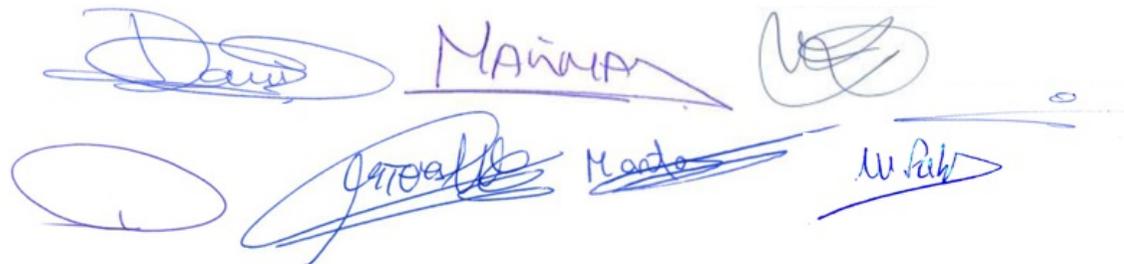
<p>M.50. El departamento de RRHH presentará a la Comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de violencia de género</p>			X				X				X				X
<p>M.51. Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (folletos, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa</p>			X				X				X				X
<p>M.52. Establecer un canal de comunicación accesible a toda la plantilla para que pueda expresar sus opiniones y sugerencias acerca del Plan de Igualdad.</p> <p>Crear un buzón de ideas y sugerencias para el diseño de campañas de sensibilización en la empresa en materia de corresponsabilidad</p>			X				X				X				X

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'David', 'Marian', 'Gonzalo', 'Marta', and 'W. Pab'.

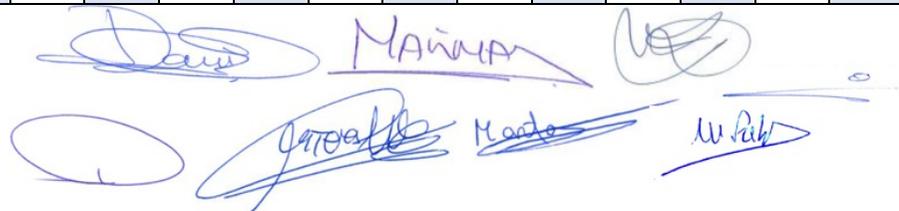
	M.53. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página Web, relaciones con prensa, etc...) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje. Formar a las personas responsables de comunicación de la empresa para reforzar los conocimientos adquiridos en materia de igualdad.			X				X				X					X
	M.54. Asegurarse que la información sobre Igualdad llega a toda la plantilla.			X				X				X					X
	M.55. Cuando se firme el Plan de Igualdad se deberá colgar en la intranet y en la web .			X				X				X					X
	M.56. Informar a la plantilla sobre Informar periódicamente a la plantilla sobre la evolución del plan de igualdad a través de los medios			X				X				X					X


 A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Dario', 'Marian', 'Joaquín', 'Marta', and 'M. Pab'.

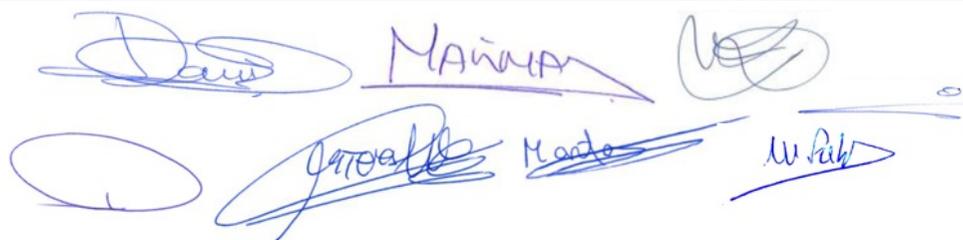
	de difusión que dispone la Compañía															
	M.57. Utilizar las redes sociales para informar del Plan de Igualdad como ejemplo de buenas prácticas, aprovechando su uso para otras comunicaciones externas en materia de igualdad y corresponsabilidad			X				X				X				X
	M.58. Adoptar un código de conducta que asegure un ambiente de respeto entre los trabajadores y trabajadoras, para prevenir el acoso por razón de sexo o acoso sexual.			X				X				X				X
	M.59. Consensuar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que contemple canales específicos de denuncia y la creación de un órgano de instrucción específico ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo			X				X				X				X
	M.60. Difundir por los canales habituales de comunicación interna			X				X				X				X


 A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'DAVID', 'MAIYMA', 'Joaquín', 'Marta', and 'M. Pab'.

	el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.																
	M.61. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL el temario sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo			X				X				X					X
	M.62. Realizar acciones formativas y/o informativas dirigidas a mandos, mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos, sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.			X				X				X					X
	M.63. Formar y/o sensibilizar a la representación legal de trabajadores/as en materia de acoso sexual y por razón de sexo.			X				X				X					X
	M.64. Elaborar y presentar, departamento de RRHH, a la comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de acoso			X				X				X					X
	M.65. Realizar un estudio salarial por puesto de trabajo, en el que se analicen las retribuciones medias			X				X				X					X


 A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Diana', 'MAYRA', 'García', 'Marta', and 'W. Pab'.

	de las mujeres y de los hombres, comparando personal con mismo convenio, categorías/ puesto, antigüedad, con desglose de retribuciones fijas y variables, de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción														
	M.66. Si las conclusiones del estudio determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de actuación concreto y planes de acción según las posibilidades en las que se encuentre la Empresa en ese momento			X			X			X					X
	M.67. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los resultados del análisis de la equidad retributiva de mujeres y hombres así como de la valoración analítica de puestos de trabajo			X			X			X					X
	M.68. Realizar una valoración analítica, desde la perspectiva d			X			X			X					X


 A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'Dario', 'Mariano', 'Gonzalo', 'Marta', and 'W. Pab'.

género, de los puestos de trabajo, partiendo de la descripción de los mismos, para la aplicación del principio de igualdad, para trabajo de igual valor																	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

SISTEMA DE GESTIÓN

MEDIDAS	SERVICIOS RESPONSABLES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
M.1. Aplicar un manual, o sistema específico que contemple recomendaciones para una selección no sexista que sea de aplicación en todos los procesos en cada centro de trabajo.	Departamento de Recursos Humanos.	- Documento específico del procedimiento.
M.2. Como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones, se dará prioridad en el acceso al empleo al sexo menos representado en la categoría a contratar.	Departamento de Recursos Humanos.	- Número de contrataciones realizadas / Número de personas contratadas en situación de violencia de género
M.3. Se ampliarán las fuentes de reclutamiento con el objetivo de tener personas candidatas del sexo menos representado en el puesto a cubrir (ejemplo: Servicios Regionales de Empleo, Centros de Formación Profesional, Asociaciones de Mujeres, centros de orientación sociolaboral de los sindicatos, entre otras), al objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo. y, especialmente para la cobertura de puestos masculinizados/feminizados	Departamento de Recursos Humanos.	Documento específico del procedimiento.

Handwritten signatures in blue ink, including names like David, MAIWA, and others.

<p>M.4. Hacer un análisis y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento, de las dificultades para la cobertura de una vacante por personas de un determinado sexo.</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos.</p>	<p>- Informe de las dificultades encontradas desagregadas por sexo.</p>
<p>M.5. Disponer de información estadística, desagregada por sexo de los procesos de selección para los diferentes puestos de trabajo en las delegaciones y áreas (número de candidaturas presentadas) y su resultado (número de personas seleccionadas) para su traslado a la Comisión de Seguimiento</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos.</p>	<p>Número de procesos de selección: Número de mujeres preseleccionadas / Número de personas presentadas / Número de hombres preseleccionados / Número de personas presentadas / Número de mujeres seleccionadas / número de personas preseleccionadas / Número de hombres seleccionados / número de personas preseleccionadas</p>
<p>M.6. Mantener/ mejorar el equilibrio de contratación indefinida de mujeres y hombres haciendo un seguimiento de la misma.</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos.</p>	<p>Incorporaciones por tipo de contrato y sexo. - Distribución de plantilla por tipo de contrato y sexo.</p>
<p>M.7. En el caso de que 2 o más candidaturas obtengan la misma idoneidad en el proceso de selección, se promocionará al sexo menos representado en dicha categoría. La promoción se comunicará por escrito a la persona elegida. Aquellas candidaturas no seleccionadas se les trasladará los motivos por los cuales no han sido seleccionados.</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos.</p>	<p>- Número de procesos de promoción interna, donde en igualdad de condiciones, se haya promocionado al sexo menos representado.</p>
<p>M.8. Hacer un seguimiento de la contratación a tiempo parcial y de las personas que incrementan su jornada o que pasan de tiempo parcial a tiempo completo.</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos.</p>	<p>- Número de hombres y mujeres que pasan de tiempo parcial a completo / Número total de vacantes a tiempo completo.</p>
<p>M.9. Establecer un formulario y procedimiento para manifestar la voluntad del trabajador o la trabajadora por aumentar jornada y crear una base de datos para registrar las personas que quieran cambiar el tipo de jornada o soliciten movilidad geográfica por motivos de conciliación..</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos.</p>	<p>- Número de hombres y mujeres que han manifestado su voluntad de aumentar jornada/ número de hombres y mujeres que han aumentado su jornada.</p>
<p>M.10. Consensuar e implantar un procedimiento con perspectiva de género, objetivo y estandarizado de promoción en la empresa</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos.</p>	<p>Número de mujeres seleccionadas / número de personas consideradas</p>

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Diana', 'Mariana', 'Joaquín', 'Marta', and 'M. Fab'.

para todos los puestos, que se rija por criterios y principios de valoración objetivos, cuantificables, públicos, transparentes, homogéneos para toda la plantilla y basados en los conocimientos y competencias requeridos para el puesto, incorporando un mecanismo de reclamación por parte de las personas interesadas en el que participe la RLPT..		Número de hombres seleccionados / número de personas consideradas
M.11. Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla, de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos y criterios de conocimientos y competencias, para el desempeño del puesto vacante, por los medios de comunicación habituales de la empresa o creando unos medios nuevos que lo faciliten.	Departamento de Recursos Humanos.	- Comunicado que se envía, y/o distribuye a la plantilla
M.12. Los trabajadores remitirán a la dirección de RRHH certificados que acrediten su formación curricular para que la empresa tenga conocimiento de ello para mantener actualizado su formación	Departamento de Recursos Humanos.	- Elaboración protocolo cauce para remisión de certificados.
M.13. Se priorizará para que las promociones se cubran en primer lugar internamente, utilizando la convocatoria externa de no existir el perfil dentro de la empresa.	Departamento de Recursos Humanos.	- Nº de vacantes producidas / Nº de personas promocionadas y nº de personas de nueva contratación
M.14. Realización de un seguimiento anual de las promociones desagregadas por sexo, indicando grupo profesional y puesto funcional de origen y de destino, tipo de contrato, modalidad de jornada, y el tipo de promoción para su traslado a la Comisión de seguimiento. En el caso de que, tras el análisis de la información, por comisión de seguimiento se detecten desigualdades en la promoción, se realizara un plan que contenga medidas correctoras.	Departamento de Recursos Humanos.	Número de mujeres promocionadas / número de personas consideradas. - Número de hombres promocionados / número de personas consideradas.
M.15. Para la cobertura de las vacantes en caso de condiciones equivalentes de idoneidad y competencias para el puesto de trabajo se priorizarán las candidaturas internas y del sexo menos representado en el Departamento a cubrir	Departamento de Recursos Humanos.	- Nº de vacantes producidas / Nº de personas promocionadas y nº de personas de nueva contratación. Desagregado por sexo.

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'David', 'MAYARA', 'Gonzalo', 'Marta', and 'Luís', along with various scribbles and initials.

<p>M.16. Garantizar, una participación mínima de mujeres (50%) en los cursos específicos para acceder a puestos de responsabilidad, los que se desarrollen dirigidos a la promoción profesional y ligada a las funciones de responsabilidad</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos.</p>	<p>- Número de promociones basada en la promoción interna.</p>
<p>M.17. Facilitar y reforzar desde el departamento de RRHH que las personas que se encuentran disfrutando de permisos de nacimiento, reducción de jornada, lactancia o excedencia por el cuidado de personas a su cargo, tengan las mismas posibilidades de participar en los procesos de promoción interna</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos.</p>	<p>Comunicar y recordar la posibilidad de actualizar el perfil curricular en RRHH.</p>
<p>M.18. Impartir acciones de formación y sensibilización específicas con un número de horas suficiente en materia de igualdad, como perspectiva de género, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género; así como, sobre el plan de igualdad de la empresa a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción y formación, así como a todas aquellas personas responsables de la gestión de equipos. La formación se reforzará anualmente.</p>	<p>Departamento de Prevención de Riesgos Laborales.</p>	<p>Número de personas formadas en igualdad por departamento, categoría y puesto de trabajo. Número de cursos impartidos según sexo y número de horas.</p>
<p>M.19. Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual- por razón de sexo, violencia de género y seguimiento de planes.</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos.</p>	<p>Número de personas formadas / Número de personas que componen la Comisión</p>
<p>M.20. Los cursos serán dentro de la jornada laboral. Aquellas personas que cuando se imparta el curso estén situación de IT, periodos vacacionales, excedencias, o aquellas otras causas que les impidan la asistencia, se les facilitará la posibilidad de realizar dichos cursos en fechas distintas a las anunciadas, en siguientes convocatorias.</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos.</p>	<p>Número personas formadas / Número de personas de la plantilla.</p>
<p>M.21. Realizar acciones formativas de reciclaje profesional a los/as trabajadores/as que se incorporan a la empresa a la finalización de la suspensión de contrato por nacimiento, cuidado de hijos/as</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos.</p>	<p>Número de personas reincorporadas de las suspensiones de contrato por maternidad, excedencias o bajas de</p>

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Diana', 'Mariana', 'Gonzalo', 'Marta', and 'M. Pab'.

y familiares a su cargo, excedencias y bajas de larga duración. Si durante la suspensión el empleado/a no ha podido asistir o continuar la acción formativa, se retomará en la siguiente convocatoria de manera prioritaria.		larga duración que participan en las acciones formativas/ Número de personas en suspensión de contrato por maternidad, excedencias o bajas de larga duración que se reincorporan. Documentar que se ha ofrecido dicha formación (email...)
M.22. Informar a la Comisión de Igualdad sobre el Plan de Formación en Igualdad, su grado de ejecución y la participación de los/as trabajadores/as.	Departamento de Recursos Humanos.	Informe elaborado con la totalidad de acciones formativas desagregadas por sexo
M.23. Poner en conocimiento a la Comisión de Seguimiento la Evaluación de riesgos de los puestos de mujeres embarazadas o en periodo de lactancia natural. Revisar, adecuar si fuera necesario y en su caso modificar, el procedimiento de prevención de riesgos durante el embarazo, la lactancia y parto reciente, estandarizándolo para toda la empresa	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales	Evaluación de riesgos por puesto entregada Documento de la revisión
M.24. Informar a la Comisión de Seguimiento de las veces que se ha adaptado el puesto a embarazadas o en periodo de lactancia natural, las condiciones (equipos, instrucciones o procedimientos) y el tiempo de trabajo (horarios, pausas...), así como número de cambios de puesto y suspensiones de contrato por riesgo.	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales	Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ número de embarazadas y lactancia Número de veces que se ha cambiado de puesto/ número de embarazadas y lactancia Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ número de embarazadas o lactancia
M.25. Difundir el protocolo de actuación de riesgo por embarazo y lactancia natural entre las trabajadoras de la empresa.	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales	Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto del mismo.
M.26. Formar y sensibilizar a todos los mandos en el procedimiento de riesgo por embarazo y lactancia natural.	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales	Número personas formadas/ Número total mandos intermedios y mandos desagregado por sexo

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Dario', 'MAYARA', 'García', 'Marta', and 'M. Pab'.

M.27. Adaptar la vigilancia de la salud, mediante la puesta en práctica de un protocolo médico específico, a los casos de embarazo y lactancia	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales	Protocolo de vigilancia de la salud establecido.
M.28. El servicio de prevención informará a la Comisión de Seguimiento y a los comités de Seguridad y Salud de la siniestralidad y enfermedad profesional, desagregada por sexo, según categoría, puesto de trabajo y departamento, incidiendo en los masculinizados/ feminizados, así como a toda documentación relacionada con la prevención de riesgos laborales.	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales	Índices de Siniestralidad desagregados por sexo Información sobre PRL solicitada-entregada a la Comisión de Seguimiento
M.29. En aquellos departamentos donde se utilice uniformidad, se tendrá en cuenta la vestimenta de hombres y mujeres, tanto en tallaje como la hechura de las prendas con la finalidad de que sea la adecuada para el desempeño de sus funciones. Así mismo, se deben tener prendas específicas para mujeres embarazadas o no exigir uniformidad	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales	Adaptación vestuario o no uniformidad (si/no)
M.30. Realizar evaluaciones periódicas sobre riesgos ergonómicos, psicosociales y estudios termohigométricos (las tres dimensiones ambientales de temperatura, humedad y ventilación) por centro de trabajo	Departamento de Prevención de Riesgos Laborales	Evaluación realizada y medidas correctoras adoptadas. Nº centros en los que se ha realizado el estudio
M.31. Garantizar que los permisos establecidos legalmente, relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de condiciones laborales.	Departamento de Recursos Humanos.	Informe estadístico de las personas que solicitan permisos de conciliación.
M.32. Permisos retribuidos por el tiempo indispensable para la realización de gestiones previas a las adopciones y acogimiento: Gestión de documentación ante organismos públicos y privados (notarías). Se deberá justificar y avisar debidamente	Departamento de Recursos Humanos.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.
M.33. Se establece la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de su puesto de trabajo y condiciones, desde un mes	Departamento de Recursos Humanos.	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Dario', 'Mariano', 'Gonzalo', 'Marta', and 'W. Pab'.

hasta cuatro meses, para las personas en trámites de adopción internacional.		
M.34. La Empresa favorecerá que los/as trabajadores/as puedan solicitar un permiso retribuido para la atención a su cónyuge, pareja de hecho debidamente reconocida como tal, familiares de primer grado y hermanas/os de consanguinidad que destinará para el acompañamiento a consultas, pruebas médicas o a urgencias sin hospitalización, o para la atención de situaciones imprevistas que requieran la presencia del trabajador/a. Este permiso y el requisito de la presencia deberá estar debidamente justificado.	Departamento de Recursos Humanos	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.
M.35. Se concederá la lactancia acumulada por un periodo de 21 días naturales (15 laborables) consecutivos, sumando 3 días naturales más en caso de parto múltiple. Este derecho es de hombres y mujeres	Departamento de Recursos Humanos	Nº de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.
M.36. Tener en cuenta para cambios de turno, movilidad geográfica y/o elección de vacaciones, la situación de padres o madres separadas/divorciados o cuya guardia y custodia recaiga sobre uno de los progenitores, con el objetivo de atender situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, siempre que sea posible y las circunstancias organizativas y productivas lo permitan.	Departamento de Recursos Humanos	Nº de concedidas/ Nº solicitadas desagregada por sexo.
M.37. Se adaptará la jornada para quienes teniendo personas a su cargo (menores de 12 años y familiares directos dependientes) y la necesidad de atenderlas, no tengan que reducir la jornada, sino que se establezca por departamentos y zonas geográficas la adaptación de la jornada. Se valorará con la empresa dicha adaptación y se negociará para llegar a un acuerdo con el trabajador/a	Departamento de Recursos Humanos	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la adaptación para mujeres y hombres.
M.38. Dar preferencia en la movilidad geográfica voluntaria, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas	Departamento de Recursos Humanos	Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Damián', 'Mariano', 'González', 'Marta', and 'M. Pérez'.

dependientes (menores y familiares a su cargo, con enfermedades graves).		
M.39. Establecer una excedencia de duración de entre uno y cuatro meses con derecho a reserva de su puesto de trabajo por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración de familiares de primer grado de consanguinidad, cónyuge, o pareja de hecho.	Departamento de Recursos Humanos	Número de veces que se ha solicitado la medida por sexo.
M.40. Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (permisos, reducciones de jornada) no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Departamento de Recursos Humanos	
M.41. Las personas trabajadoras que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden disfrutar de la compañía de sus hijos en determinado mes de vacaciones, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes, acreditándolo con la copia de la resolución judicial que establece el régimen de vacaciones.	Departamento de Recursos Humanos	Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo. -
M.42. La Empresa garantizará para las personas trabajadoras que tengan un régimen de visitas a los hijos y/o las hijas establecidos judicialmente que podrán disfrutar de los fines de semana de descanso que coincidan con el régimen de visita, al menos uno cada quincena. Ello no implicará el disfrute de más días de descanso, sino que, la empresa modificará el cuadrante del trabajador o de la trabajadora moviendo los días de descanso	Departamento de Recursos Humanos	Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.
M.43. El padre tendrá derecho a flexibilizar su jornada y horario de trabajo respetando el cómputo semanal durante los dos meses inmediatamente posteriores al nacimiento del hijo	Departamento de Recursos Humanos	Número de veces que se ha solicitado y aplicado por sexo.
M.44. Informar a la plantilla, a través de los medios de comunicación interna, de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género, de las mejoras que pudieran	Departamento de Recursos Humanos	Chequeo de la difusión (tablones, comunicados, etc.)

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Diana', 'MAYRA', 'Joaquín', 'Marta', and 'M. Pab'.

existir por aplicación de los convenios colectivos correspondientes y/o las incluidas en el Plan de Igualdad.		Número de actuaciones llevadas a cabo en todos los medios habituales de difusión de la empresa
M.45. En igualdad de condiciones, se dará prioridad en el acceso al empleo a las mujeres que hayan sido declaradas como víctimas de violencia de género.	Departamento de Recursos Humanos	Número de contrataciones realizadas/ Número de personas contratadas en situación de violencia de género.
M.46. Formar a una persona de RRHH para que pueda asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para ayuda médica o psicológica especializada.	Departamento de Recursos Humanos	Número de contactos y de colaboraciones establecidas.
M.47. Las faltas de asistencia, de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas, por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda. Sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa.	Departamento de Recursos Humanos	Número de mujeres a las que se ha y aplicado la medida. Número de mujeres que han consultado sobre la medida
M.48. Se darán licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por los Servicios Sociales de atención o Servicios de Salud	Departamento de Recursos Humanos	Número de mujeres a las que se ha aplicado la medida Número de mujeres que han consultado sobre la medida
M.49. Se facilitará la asistencia psicológica a través de la mutua a las víctimas y a sus hijos e hijas por un periodo de tres meses. De no poder recurrir a los servicios de la mutua, la empresa asumirá el coste de la asistencia psicológica por el Número de sesiones recomendado por un/a especialista.	Departamento de Recursos Humanos	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida Número de mujeres que han consultado sobre la medida
M.50. El departamento de RRHH presentará a la Comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de violencia de género	Departamento de Recursos Humanos	Número de denuncias comunicadas Número de denuncias registradas Número de denuncias archivadas Resultados de las denuncias

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'DAVID', 'MARINA', 'Gonzalo', 'Marta', and 'M. Pich'.

<p>M.51. Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje y las imágenes, texto y contenidos que se utilizan en las comunicaciones internas (folletos, campañas de publicidad, las memorias anuales, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género. Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la empresa.</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Marketing</p>	<p>Chequeo a una muestra de comunicados, mensajes, etc. Lenguaje e imágenes corregidos en caso de detectarse utilización sexista Número de canales revisados/ Número total de canales.</p>
<p>M.52. Establecer un canal de comunicación accesible a toda la plantilla para que pueda expresar sus opiniones y sugerencias acerca del Plan de Igualdad. Crear un buzón de ideas y sugerencias para el diseño de campañas de sensibilización en la empresa en materia de corresponsabilidad.</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Marketing</p>	<p>Canales creados.</p>
<p>M.53. Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa (página Web, relaciones con prensa, etc.) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje. Formar a las personas responsables de comunicación de la empresa para reforzar los conocimientos adquiridos en materia de Igualdad</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Marketing</p>	<p>Número de personas por sexo formadas/ Número de personas implicadas = tiende a 1</p>
<p>M.54. Asegurarse que la información sobre Igualdad llega a toda la plantilla.</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Marketing</p>	<p>Chequeo a comunicados, mensajes, etc. Número canales revisados/Número total canales.</p>
<p>M.55. Cuando se firme el Plan de Igualdad se deberá colgar en la intranet y en la web</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Marketing</p>	<p>Número de ejemplares editados y difundidos.</p>
<p>M.56. Informar a la plantilla sobre Informar periódicamente a la plantilla sobre la evolución del plan de igualdad a través de los medios de difusión que dispone la Compañía</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Marketing</p>	<p>Número Acciones desarrolladas. Número de personas informadas.</p>
<p>M.57. Utilizar las redes sociales para informar del Plan de Igualdad como ejemplo de buenas prácticas, aprovechando su uso para otras comunicaciones externas en materia de igualdad y corresponsabilidad</p>	<p>Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Marketing</p>	<p>Número de redes sociales utilizadas (LinkedIn, Facebook, Twitter...) Número de comunicaciones realizadas a través de las redes.</p>

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Dario', 'Marian', 'Gonzalo', 'Marta', and 'W. Fab'.

M.58. Adoptar un código de conducta que asegure un ambiente de respeto entre los trabajadores y trabajadoras, para prevenir el acoso por razón de sexo o acoso sexual.	Departamento de Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales	Documento del código de conducta. Edición manual de buenas prácticas contra el acoso en Intranet.
M.59. Consensuar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que contemple canales específicos de denuncia y la creación de un órgano de instrucción específico ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Departamento de Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales	Documento del protocolo. Realización del protocolo.
M.60. Difundir por los canales habituales de comunicación interna el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.	Departamento de Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales	Medios por los que se ha difundido.
M.61. Incluir en la formación obligatoria sobre PRL el temario sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Departamento de Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales	Módulo elaborado e incluido. Número de actividades formativas Número de trabajadores/as que han asistido.
M.62. Realizar acciones formativas y/o informativas dirigidas a mandos, mandos intermedios, personal técnico y de gestión de equipos, sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Departamento de Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales	Número de cursos y personas formadas desagregado por provincias.
M.63. Formar y/o sensibilizar a la representación legal de trabajadores/as en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	Departamento de Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales	- Número de cursos y personas formadas desagregado por provincias.
M.64. Elaborar y presentar, departamento de RRHH, a la comisión un informe anual del número de veces que se ha activado el protocolo de acoso	Departamento de Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales	Número de denuncias comunicadas Número de denuncias registradas Número de denuncias archivadas - Resultados de las denuncias
M.65. Realizar un estudio salarial por puesto de trabajo, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, comparando personal con mismo convenio, categorías/puesto, antigüedad, con desglose de retribuciones fijas y variables, de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción.	Departamento de Recursos Humanos	Informe de análisis de la estructura salarial. -
M.66. Si las conclusiones del estudio determinaran la existencia de diferencias salariales por razón de sexo, desarrollar un plan de	Departamento de Recursos Humanos	- Conclusiones/Plan de acción.

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Diana', 'MAYOR', 'García', 'Marta', and 'M. Pab'.

actuación concreto y planes de acción según las posibilidades en las que se encuentre la Empresa en ese momento.		
M.67. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los resultados del análisis de la equidad retributiva de mujeres y hombres así como de la valoración analítica de puestos de trabajo	Departamento de Recursos Humanos	- Acta de la reunión en la que se ha informado a la Comisión.
M.68. Realizar una valoración analítica, desde la perspectiva d género, de los puestos de trabajo, partiendo de la descripción de los mismos, para la aplicación del principio de igualdad, para trabajo de igual valor	Departamento de Recursos Humanos	- Informe de la valoración de los puestos.

Handwritten signatures in blue ink, including names like David, MAIWA, and others.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El seguimiento y la evaluación del Plan de igualdad tendrá como objetivo examinar la puesta en marcha de las acciones propuestas, así como el cumplimiento de los objetivos previstos. Con este fin, se realizará un seguimiento anual que determinará el grado de implementación de las acciones previstas para ese periodo concreto.

COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad o Comisión de Seguimiento se establece como organismo con legitimidad para realizar la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Norel.

La Comisión se reunirá anualmente o, si así se requiere, de manera extraordinaria, pudiendo convocar reuniones extraordinarias tanto la empresa como la parte social para trabajar de manera activa en la supervisión de la puesta en marcha de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad. Tras las reuniones anuales, se elaborará informe sobre la marcha del Plan.

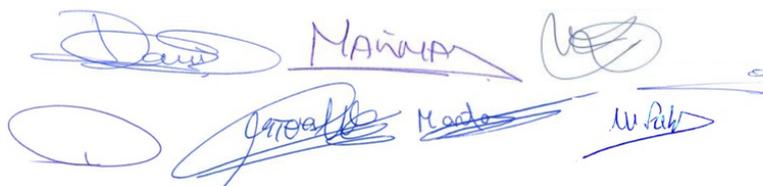
La Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento de todas las medidas contenidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades para lo que realizará una evaluación y seguimiento. La evaluación valorará la adecuación de las medidas descritas y verificará su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente.

Las personas integrantes de la Comisión de igualdad observan en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información comunicada con carácter reservado. La Comisión continuará levantando acta de las reuniones.

El Plan de igualdad es una herramienta práctica y flexible, por lo que durante su vigencia se podrá incorporar algún nuevo indicador de interés. En todo caso, recogerán aspectos cuantitativos y cualitativos para un mejor conocimiento del desarrollo de las acciones.

Antes de la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad, se realizará una evaluación de los resultados de la implantación de las medidas y se comenzará la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades

En este sentido, se recomienda que la Comisión de Igualdad realice unas fichas por cada medida, en las que se dé debida cuenta del cumplimiento de éstas o se argumenten las razones de un potencial incumplimiento.



PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS

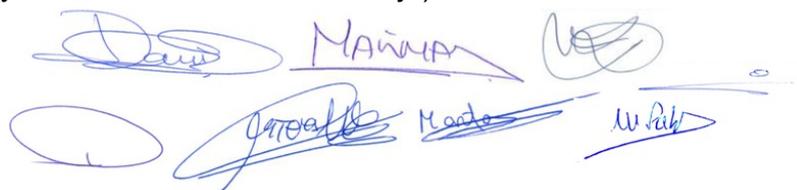
La Comisión de Seguimiento será el órgano competente para para la modificación y revisión del plan, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9.2 y 3 del R.D 901/2020. De esta forma, la comisión se reunirá cuando se ponga de manifiesto la necesidad de revisión, actualización y modificación del plan en atención a las circunstancias descritas en los artículos citados o por cualquier otra que consideren las partes. A estos efectos, la acción de la Comisión de Seguimiento del Plan deberá ajustarse a lo establecido en el reglamento que regula su funcionamiento. Así, salvo que la necesidad de modificación pueda ser resuelta en la reunión ordinaria anual de la comisión, para la modificación del plan se seguirá el siguiente procedimiento:

1.- La parte proponente deberá convocar la correspondiente reunión por correo electrónico a todos los integrantes de la comisión con, al menos, 7 días de antelación a la celebración de la reunión, con indicación de: 1.- La justificación de la propuesta y necesidad de modificación, revisión o actualización del plan. 2.- Se acompañará siempre de la documentación necesaria para desarrollar el trabajo y presentar, en su caso, alegaciones y propuestas.

2.- Para la celebración de las reuniones se requiere que estén presentes la mitad más una de las personas integrantes de cada una de las partes de la Comisión de Seguimiento.

3.- Actas: En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar: El resumen de las materias tratadas, los acuerdos totales o parciales adoptados, los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones. El borrador de acta será realizado por la parte empresarial y debe ser remitido por la empresa a la parte social en un plazo no superior a 10 días laborales para sus aportaciones. Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

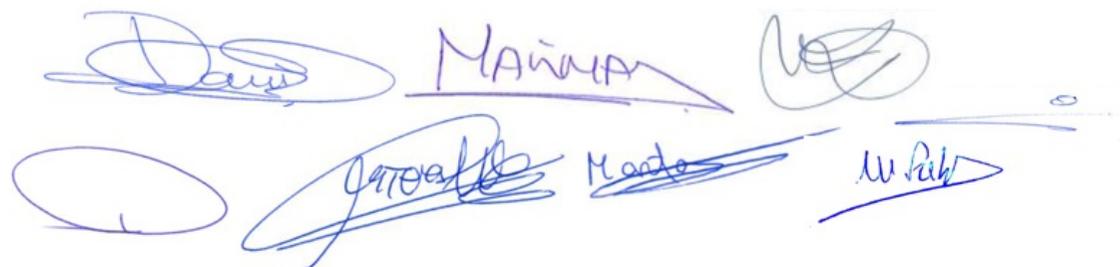
4.- Adopción de acuerdos de modificación: Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso. Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose, si fuera necesario, la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos de modificación, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de cada una de las partes de la comisión. Los acuerdos se plasmarán por escrito y se firmarán por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad (Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).



David Mañan (S)
(S) José Mañan W. Pab

CALENDARIO SEGUIMIENTO

EJES	N ° MEDIDAS PROGRAMADAS	N ° MEDIDAS IMPLANTADAS			
		2023	2024	2025	2026


 A collection of handwritten signatures in blue ink, including names like 'David', 'MAYRA', 'Joaquín', 'Marta', and 'W. Pich'.

GLOSARIO DE TÉRMINOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Acción positiva: Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces “Discriminación positiva”).

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

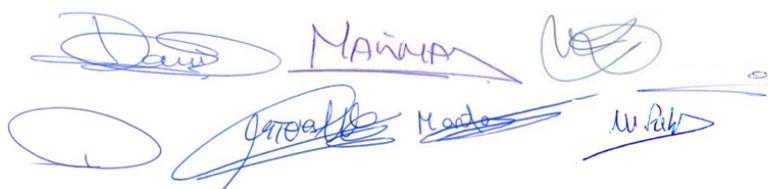
Constituye acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Análisis por género: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Brecha de género: El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ej. "brecha salarial de género." Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como la participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político

Composición equilibrada o paritaria: Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

The image shows several handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The top row contains three signatures, with the middle one clearly legible as 'MARINA'. The bottom row contains four signatures, with the second one appearing to be 'García' and the fourth one 'Luis'. The signatures are stylized and vary in length and complexity.

(disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.)

Corresponsabilidad: Se trata de un concepto que va más allá de la mera “conciliación” que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

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

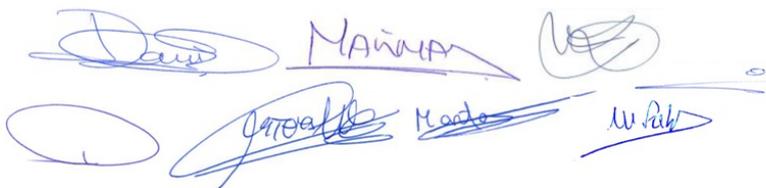
Discriminación directa e indirecta: Se considera **discriminación directa por razón de sexo**, la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera **discriminación indirecta por razón de sexo**, la situación en que una disposición, criterio, política o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en situación de 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.

Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o maternidad.

División sexual del trabajo: Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño de ese trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que es probable que las mujeres asuman la mayoría de la carga de trabajo y la mayoría del trabajo no remunerado, mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.



Doble jornada: Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado de trabajo, sigue asumiendo, en exclusiva o al menos en gran medida, la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas. Es uno de los exponentes más claros de las falsas conquistas de la igualdad.

Estereotipos: Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. El término suele usarse en sentido peyorativo, puesto que se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y sobre todo la educación.

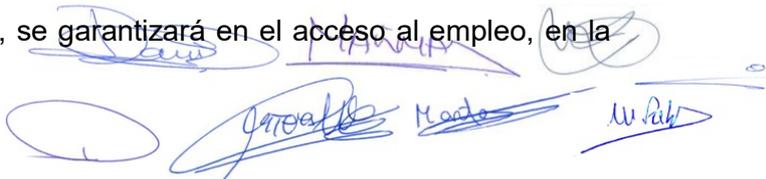
Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. Comisión Europea, 1998) La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing (1995) adoptó el concepto de género declarando que “el género se refiere a los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia”

Impacto de género: consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Decisiones que parecen no sexistas pueden tener un impacto diferente en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara. Por ello se procede a una evaluación del impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la eficacia de las políticas (Guía para la evaluación del impacto en función del género UE).

Indicadores de género: variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo: El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará en el acceso al empleo, en la



formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales.

Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40 y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres.

Permiso por maternidad: Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales.

Permiso por paternidad: Licencia, normalmente de duración determinada, a la que tiene derecho el padre de una niña o un niño. Puede disfrutarse en el momento del nacimiento o repartirse en períodos determinados, a lo largo de uno o varios años, en los que el padre ejercerá sus responsabilidades de atención a su hijo o hija.

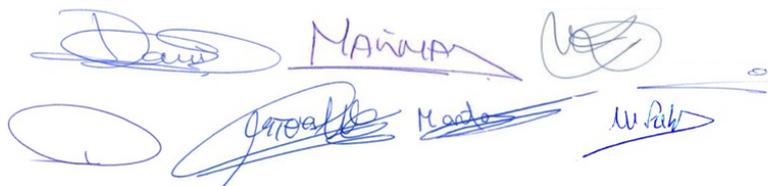
Permiso por razones familiares: Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares. Puede ser, o no, compartido entre los progenitores.

Perspectiva de género: Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

Plan de igualdad en la empresa: Se trata de un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva. En su art. 4.2 desarrolla la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, así conforme al art.28.1 del Estatuto de los Trabajadores, define los trabajos de igual valor “cuando por la naturaleza de las funciones o tareas; las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas; los factores estrictamente relacionados con el desempeño de las condiciones laborales en las que se lleven a cabo las actividades sean iguales.



Segregación horizontal: Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical: Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

Sexismo: término que refiere a la suposición, creencia o convicción de que uno de los dos sexos es superior al otro. Es comúnmente expresado en un contexto de ciertos comportamientos y estereotipos tradicionales basados en el sexo, los cuales resultan ser un conjunto de prácticas discriminatorias hacia los miembros del supuesto sexo inferior. El uso más frecuente se refiere a la convicción de la superioridad del varón respecto a la mujer (Glosario de términos. Roma: IPS, 1997)

Violencia de género: "Constituye violencia de género todo acto de violencia, basado en la pertenencia de la persona agredida al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada" (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, art. 1). La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas por sus agresores carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Este tipo de violencia se extiende también a los hijos e hijas menores de edad y su objetivo último es el sometimiento de la mujer

