

Productos Citrosol,  
S.A.

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



# ÍNDICE

---

1. Antecedentes y compromiso de la empresa	2
2. Partes legitimadas y suscriptoras del Plan de Igualdad	3
3. Ámbito de aplicación personal y territorial	4
4. Entrada en vigor y periodo de vigencia	4
5. Diagnóstico de situación	5
6. Plan de Igualdad	7
7. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	32
8. Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas	33
9. Composición y funcionamiento de la Comisión de Evaluación y Seguimiento (CSEI)	36
10. Procedimiento de modificación, revisión y resolución de discrepancias	37
Anexo I. Informe de resultados del diagnóstico de situación	38
Anexo II. Auditoría retributiva. Conclusiones	43

# 1.

## ANTECEDENTES Y COMPROMISO DE LA EMPRESA

PRODUCTOS CITROSOL, S.A. (en adelante CITROSOL), nació hace ya casi 50 años como resultado de investigaciones para el control del podrido de los frutos cítricos pioneras en España. Es una empresa adscrita al sector industrial químico especialista en el desarrollar y/o implantar las tecnologías postcosecha más adecuadas, desde el punto de vista de su eficacia, homogeneidad en sus resultados y responsabilidad social, para el mantenimiento de la calidad comercial de frutas y hortalizas frescas.

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

Con el Real Decreto 902/2020, CITROSOL avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y

productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidas las personas jóvenes y las personas con discapacidad, la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, así como en la meta 5.1 cuyo objetivo es poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

Como se ha venido haciendo en los últimos 12 años, CITROSOL asume el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Personas. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de CITROSOL, desde la selección a la promoción de personal, política salarial, formación, condiciones de trabajo, salud laboral, corresponsabilidad y conciliación, entre otras áreas, asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

considerarse constitutivo del mismo en el ámbito laboral.

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

## 2.

# PARTES LEGITIMADAS Y SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

---

En fecha 28 de mayo de 2021, se constituyó la comisión negociadora para el presente Plan de Igualdad, incluido su Diagnóstico de Situación previo, formada en representación legal de las personas trabajadoras, y atendiendo a la proporcionalidad de su representatividad, por Yolanda Mondéjar (CCOO); Martín C. Mottura (CCOO); y en representación de los centros sin RLPT Carmen Benavent (CCOO Industria P.V.) Ángela Rubio Bermejo (UGT-FICA) y en representación de la empresa Juan Godoy; M<sup>a</sup> Carmen Jiménez; Rafael Torregrosa y Mónica Morant, siendo esta última la secretaria de esta Comisión (la “Comisión Negociadora”).

La Comisión Negociadora se constituyó con una composición equilibrada entre mujeres y hombres. De igual modo, ha participado en la Comisión Negociadora Paloma Alonso López, asesora especializada y con formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

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

del Diagnóstico de Situación como del propio Plan de Igualdad.

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

### 3.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL

---

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de CITROSOL, con independencia (i) de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto funcional, (ii) de la dispersión geográfica, afectando a todos los centros de trabajo que se hallen emplazados en el territorio español, esto es en Potrías (Valencia), Castellón, Córdoba y Murcia, así como futuros centros, llegado el caso.

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

### 4.

## ENTRADA EN VIGOR Y PERIODO DE VIGENCIA

---

El Plan de Igualdad entrará en vigor en la fecha de su firma, **20 de mayo de 2022** y extenderá su vigencia por un periodo de 4 años, esto es, hasta el día 19 de mayo de 2026, contando con el carácter dinámico que todo plan de igualdad tiene que cumplir.

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

## 5. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

---

Para la realización del Diagnóstico de Situación del presente Plan de Igualdad, efectuado durante los meses de mayo de 2021 a enero de 2022 y conforme a la información existente a fecha 31 de diciembre de 2020, la empresa ha contado con la colaboración de quienes han integrado la Comisión Negociadora y el asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. En el marco del mismo se ha realizado el proceso de toma y recogida de datos correspondientes (i) a las áreas de proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción profesional, condiciones de trabajo –incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres–, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones, prevención del acoso sexual y por razón de sexo, comunicación no sexista y violencia de género y (ii) en lo relativo a todos los puestos y niveles jerárquicos así como de la información cualitativa que comprende los procesos internos y la cultura empresarial. Además, se ha contado con la participación de la plantilla a través de una encuesta de opinión.

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

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

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

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

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

# 6. PLAN DE IGUALDAD.

## 6.1. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

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

### 1. Principio de igualdad (artículo 14 Constitución Española)

Todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

### 2. Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (artículo 3 LOI)

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

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

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, se debe garantizar en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

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

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

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

### 5. Acciones positivas (artículo 11 LOI)

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

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

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

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

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

## 6. PLAN DE IGUALDAD.

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

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

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

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son discriminatorios. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

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

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

### **9. Tutela jurídica efectiva (artículo 12.1 LOI)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **13. Corresponsabilidad**

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



## 6. PLAN DE IGUALDAD.

### 6.2. OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS CONCRETOS DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

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

### 6.3. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

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

### 6.4. ÁREAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS Y MEDIDAS CONCRETAS

#### OBJETIVO PRINCIPAL

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

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

**Plazo:** vigencia del Plan.

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

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

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

## 6. PLAN DE IGUALDAD.

---

### BLOQUE I: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

#### OBJETIVO

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

### MEDIDAS

#### I.1. Redactar las ofertas de trabajo con lenguaje inclusivo.

Redacción de las ofertas de trabajo internas y externas cuidando que el lenguaje sea inclusivo, prestando atención a la denominación de los puestos y el contenido que las describa.

» Responsable: Directora RR.HH.

» Plazo: primer semestre de 2022 y se mantendrá durante la vigencia del Plan.

» Indicador: número de ofertas publicadas con contenido revisado, inclusivo. Se registrará como evidencia todas las ofertas publicadas por la empresa directamente.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el Área de RRHH se encargará de realizar el trabajo de revisión de cada oferta con carácter previo a su publicación en los canales habituales.

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

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

## 6. PLAN DE IGUALDAD.

---

### I.2. Registro y análisis cuantitativo de las fases del proceso de selección en relación al número de mujeres y hombres participantes en cada una.

Creación de un Registro de procesos de selección en el que se recoja, respecto de cada proceso, el dato desagregado por sexo del número de candidaturas presentadas, las que cumplen el perfil, número de entrevistas realizadas, número de candidaturas finales trasladadas a quien realiza la selección final y el sexo de la persona finalmente seleccionada. Todo ello con la finalidad de poder llevar un seguimiento y control de la efectividad de las medidas de igualdad en los procesos de selección, para su análisis posterior, evitando así cualquier tipo de discriminación.

» Responsable: Directora de RR.HH.

» Plazo: primer semestre de 2022 y se mantendrá durante la vigencia del Plan

» Indicador: informe bienal sobre el análisis de los datos obtenidos con propuestas de actuación si fueran necesarias.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: desde el departamento de RR.HH. se elaborará un archivo para el registro de la información de manera sistematizada, informando, a quienes participen en alguna de las fases del proceso, de la necesidad de reflejar los datos en el mismo.

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

» Nivel de prioridad: alto.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

### I.3. Acción positiva. Mantener los acuerdos de colaboración con centros de formación que impartan titulaciones requeridas en puestos masculinizados para que nos faciliten candidaturas femeninas.

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

» Responsable: Directora de RR.HH.

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

» Indicador: registro con el número de centros contactados y número de mujeres referenciadas por dichos centros que se postulen a las ofertas y/o sean contratadas.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la Dirección de RRHH será la encargada de contactar con los distintos centros formativos trasladando las necesidades de personal y perfiles profesionales requeridos. Se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.

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

» Nivel de prioridad: medio.

## 6. PLAN DE IGUALDAD.

### BLOQUE II: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

#### OBJETIVO

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

### MEDIDAS

#### II.1. Recopilar y analizar datos estadísticos de formación realizada, desagregados por sexos.

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

- » Responsable: Directora RR.HH.
- » Plazo: anualmente, en el primer trimestre del año siguiente.
- » Indicador: informe anual con los datos y conclusiones.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas del área de formación se encargarán de recopilar la información tras cada curso en el Registro correspondiente durante el año. El resultado anual se pondrá en conocimiento de la CSEI para su valoración
- » Nivel de prioridad: medio.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

## 6. PLAN DE IGUALDAD.

---

### II.2. Formar y/o sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades en la empresa. Se incluirán anualmente a las nuevas incorporaciones.

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

» Responsable: Directora RR.HH.

» Plazo: 2022-2023. Y hasta el final de la vigencia del plan para las nuevas incorporaciones.

» Indicador: número de participantes, hitos de sensibilización y talleres formativos realizados.

» Órgano de control: CSEI.

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

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

Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación de acuerdo al procedimiento de formación interno.

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

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: incluido en Plan de formación 2022 y 2023. Y años sucesivos.

### II.3. Comunicar a las personas en situación de excedencia por motivos familiares la oferta formativa anual.

Cuando una persona solicite una excedencia por motivos familiares, se le dará la posibilidad de elegir si desea ser informada durante su excedencia de aquellas formaciones programadas por la empresa y destinadas al puesto que ocupa o perfil concreto de la persona. Para ello, deberá cumplimentar un formulario, proporcionando un email de contacto personal y autorizando su uso a la empresa para tal fin.

» Responsable: Directora RR.HH.

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

» Indicador: formulario de solicitud elaborado. Desagregado por sexo, número de personas en excedencia, personas que solicitan/reciben información y participantes en cursos; modalidad formativa y duración.

» Órgano de control: CSEI.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se registrará desde el departamento de RR.HH. realizando un informe bienal de la participación y resultados de los indicadores.

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

Se evaluará su eficacia a través del grado de aceptación y participación de las personas en excedencia por responsabilidades familiares.

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

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: incluido en Plan de formación 2023 y años sucesivos.

## 6. PLAN DE IGUALDAD.

---

### II.4. Procedimiento interno de promoción profesional.

Disponer de un procedimiento que defina los tipos de promoción que se pueden en la empresa y establezca las posibilidades de promoción interna, detallando el puesto origen y destino, así como las competencias necesarias para que dicha promoción se produzca. Difundirlo entre la plantilla.

» Responsable: Directora RR.HH.

» Plazo: segundo semestre de 2023.

» Indicador: documento elaborado.

» Órgano de control: CSEI.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: desde el departamento de RR.HH. se creará el procedimiento que será aprobado por la Dirección de la empresa. Se deberá incorporar toda directriz que marque el convenio en relación a promociones por antigüedad o funcionales así como las establecidas en la empresa. Se revisará el contenido y evaluará su implementación a la finalización de la vigencia del Plan.

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

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

### II.5. Trasladar a la CSEI información estadística desagregada por sexo de seguimiento de las diferentes promociones y sus resultados

Con carácter bienal, se remitirá a la CSEI información estadística desagregada por sexo acerca de las promociones sucedidas, clasificándolas por tipo de promoción e indicando si dichas personas disfrutaban de alguna medida de conciliación.

» Responsable: Directora RR.HH.

» Plazo: primer semestre de 2024 y 2026 al final de la vigencia del Plan.

» Indicador: informes elaborados y comunicados a la CSEI.

» Órgano de control: CSEI.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: desde el departamento de RR.HH. se recogerá la información relacionada con las promociones anualmente y coincidiendo con la evaluación intermedia y final del Plan, se compartirá el análisis con la CSEI, para su evaluación y seguimiento.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

## 6. PLAN DE IGUALDAD.

---

### BLOQUE III: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### OBJETIVO

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

### MEDIDAS

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

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

» Responsable: Directora RR.HH.

» Plazo: 2023.

» Indicador: relación de puestos revisados, identificando los masculinizados y feminizados e informe general de las modificaciones realizadas.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la Directora de RR.HH. se encargará de revisar las descripciones de los puestos y analizar su contenido introduciendo los cambios necesarios. Se realizará de manera continuada durante los dos ejercicios.

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

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

## 6. PLAN DE IGUALDAD.

---

### BLOQUE IV: CONDICIONES DE TRABAJO

#### OBJETIVO

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

### MEDIDAS

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

Crear y mantener una base de datos desagregada por sexo atendiendo al departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional, así como el resto de variables necesarias para favorecer la realización de análisis periódicos en cuando a las condiciones de trabajo. Recoger ausencias no justificadas, suspensiones de contrato y personas afectadas por modificaciones sustanciales.

- » Responsable: Directora RR.HH.
  - » Plazo: creación de la base de datos: 2023. Análisis con carácter anual desde 2023 y hasta el final de la vigencia del Plan.
  - » Indicador: creación de la base datos. Informe analítico anual.
  - » Órgano de control: CSEI
  - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas del área de gestión laboral se encargarán de crear la base datos, mantenerla actualizada y realizar los análisis anuales pertinentes, proponiendo a la CSEI mejoras en el caso de ser necesario.
- De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
  - » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.



## 6. PLAN DE IGUALDAD.

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

#### OBJETIVO

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

#### MEDIDAS

##### V.1. Documentar los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad establecidos y comunicación a toda la plantilla.

Recopilar todos los derechos reconocidos en el Convenio Colectivo al que se adscribe la empresa y las mejoras que sobre éste se hayan implementado en la empresa, siendo difundido por e-mail a toda la plantilla para su conocimiento. Entrega de dicho documento a las nuevas incorporaciones, impulsando así el disfrute de las mismas para fomentar la corresponsabilidad.

- » Responsable: Directora RR.HH.
- » Plazo: primer semestre de 2023.
- » Indicador: documento elaborado.
- » Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la responsable de RRHH recopilará la información y redactará el documento siendo la CSEI partícipe acerca de su contenido.

El seguimiento y evaluación se realizará por parte de la CSEI en relación a su elaboración y contenido.

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

## 6. PLAN DE IGUALDAD.

---

### V.2. Difusión interna del documento elaborado en materia de conciliación y corresponsabilidad (V.1).

Envío a través de los canales habituales establecidos en la empresa del documento con las medidas de conciliación y corresponsabilidad y/o realización de sesiones informativas/formativas para difundir su contenido.

- » Responsable: Directora RR.HH.
- » Plazo: segundo semestre de 2023.
- » Indicador: Relación de canales establecidos, número de personas, por sexo, que lo reciben. Consultas recibidas.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la responsable de RRHH junto con la CSEI definirán los canales de comunicación más adecuados para la difusión siendo la primera la responsable de ejecutar dicha difusión. Además, registrará cada consulta relacionada con el contenido de dicho documento, indicando la categoría profesional y sexo de la persona. Se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan. De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

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

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

- » Responsable: Directora RR.HH.
- » Plazo: Recogida de información hasta el final de la vigencia del Plan. Informes elaborados durante el primer semestre de 2024 y 2026.
- » Indicador: informe bienal entregado a la CSEI.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la responsable de RRHH recopilará la información realizará el análisis cuantitativo correspondiente. La recopilación de la información se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan. De ello se dará cuenta a la CSEI cada dos ejercicios para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

## 6. PLAN DE IGUALDAD.

---

### V.4. Identificar necesidades de conciliación en la plantilla para analizar y acordar dentro de la CSEI nuevas medidas o modificaciones que faciliten la conciliación

A la finalización de la vigencia del Plan y coincidiendo con el informe de final del Plan, se administrará a la plantilla una encuesta de percepción en materia de Igualdad que profundice, además, en el grado de satisfacción con las medidas en materia de conciliación, así como que se detecten necesidades expresadas por la plantilla acerca de ello.

» Responsable: Directora RR.HH.

» Plazo: primer semestre de 2026.

» Indicador: encuesta elaborada e informe de resultados.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la responsable de RRHH consensuará con la CSEI las cuestiones a plantear al personal de la empresa que ayuden a detectar necesidades de conciliación, acordando el contenido de la encuesta. Tras su administración se analizarán los resultados.

De ello se dará cuenta a la CSEI cada dos ejercicios para su valoración.

» Nivel de prioridad: bajo.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

## 6. PLAN DE IGUALDAD.

### BLOQUE VI: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

#### OBJETIVO

- » Alcanzar una representatividad equilibrada en aquellas posiciones masculinizadas.

#### MEDIDAS

##### VI.1. Acción positiva. Incluir en las ofertas de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.

Tras disponer de la relación de puestos masculinizados en la empresa, cuando se precise personal, y de manera explícita, se invitará a que las mujeres se postulen a la oferta aludiendo al compromiso de la empresa por la igualdad de oportunidades.

- » Responsable: Directora RR.HH.
  - » Plazo: Desde el año 2023 y hasta el final de la vigencia del Plan.
  - » Indicador: número de ofertas publicadas para puestos masculinizados con mensajes para despertar el interés de las mujeres. Número de mujeres y hombres que se postulan y finalmente se seleccionan en dichos puestos.
  - » Órgano de control: CSEI
  - » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas del área de selección implementarán esta medida y registrarán la información de los indicadores. Se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.
- De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración.
- » Nivel de prioridad: medio.
  - » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

## 6. PLAN DE IGUALDAD.

---

### VI.2. Acción positiva. A igualdad de condiciones en puestos masculinizados, se dará prioridad a las mujeres en la contratación y promoción interna.

Ante un proceso de selección de personal o promoción, se consultará la distribución de mujeres y hombres en dicha posición en la empresa, y se dará preferencia a las mujeres, en el caso de puestos con un 60% o más de representación masculina, en la fase final o toma de decisiones sobre la contratación o promoción siempre que el perfil profesional y competencial de ambas personas finalistas sea equiparable. Esta medida finalizará cuando se alcance un mínimo de representatividad de las mujeres del 40% en el puesto.

» Responsable: Responsable RR.HH.

» Plazo: primer semestre de 2022 y se mantendrá durante la vigencia del Plan.

» Indicador: registro de los procesos selectivos y de promoción detallando los que se haya podido aplicar esta acción y el resultado de la misma.

» Órgano de control: CSEI.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el área de selección de la empresa se encargará de la comunicación de la acción a todas las personas que participen en alguna fase del proceso de selección o promoción, al menos una vez al año como recordatorio y recopilará los datos referidos en el indicador.

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

» Nivel de prioridad: alto.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

### VI.3. Acción positiva. Proporcionar formación a las técnicas para optar a promociones en puestos de mando intermedio.

La empresa planificará durante la vigencia del Plan, dos cursos específicos para técnicas dotándoles de habilidades directivas que les cualifique para optar a promociones en posiciones de mayor responsabilidad. Se definirá con carácter previo el contenido, duración y recursos necesario para la correcta implementación de la formación.

Con esta acción, la empresa dará prioridad a las mujeres que se hayan formado en habilidades directivas internamente.

» Responsable: Directora RR.HH.

» Plazo: 2024 y 2025.

» Indicador: formación realizada, número de mujeres asistentes y perfiles profesionales. Promociones internas a las que han tenido acceso y resultado de las mismas.

» Órgano de control: CSEI.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el área de RR.HH. de la empresa se encargará de la programación e impartición de la formación requerida, siendo el área de formación quien llevará el registro de participantes y promociones realizadas es este colectivo. Seguimiento anual.

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

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

## 6. PLAN DE IGUALDAD.

### BLOQUE VII: RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL.

#### OBJETIVO

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

#### MEDIDAS

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

Actualizar el sistema de valoración de puestos con la nueva herramienta publicada en abril de 2022 del Instituto de las Mujeres asegurando la objetividad de la estructura salarial de la empresa.

» Responsable: Directora RR.HH.

» Plazo: inicio en segundo semestre 2022 y durante 2023.

» Indicador: incorporación de la valoración de puestos a la nueva herramienta.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: desde el área de personas se encargarán de aprender el manejo y funcionalidades, analizando las diferencias y actualizando la valoración de puestos actual atendiendo a las nuevas directrices ministeriales. Se realizará de manera continuada durante los dos ejercicios.

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

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

## 6. PLAN DE IGUALDAD.

---

### VII.2. Seguimiento anual de salarios de nuevas incorporaciones por sexo y categoría profesional

Establecer un seguimiento semestral de salarios de nuevas incorporaciones por sexo y categoría profesional que analice el salario base y aquellos complementos salariales fijos, no relacionados con condiciones de trabajo determinadas (como nocturnidad, fines de semana...) que aseguren la igualdad retributiva desde el inicio de la relación contractual. Se tendrá en cuenta las posiciones de responsabilidad o competitividad en el mercado y los pactos salariales asociados.

» Responsable: Directora RR.HH.

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

» Indicador: Informe analítico realizado.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas del área de gestión laboral se encargarán de crear el registro y mantenerlo actualizado de manera continuada y con carácter anual.

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

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

### VII.3. Registro salarial. Informe de estudio salarial anual comparativo por sexo, categoría y complementos. Información periódica a la CSEI y la Dirección

Aplicando la herramienta oficial IR; se realizará anualmente el registro retributivo y se informará a la CSEI y la Dirección de la empresa sobre el resultado del análisis salarial realizado, destacando, en el caso de detectarse diferencias salariales en más de un 25 % por motivo de género, las acciones correctivas correspondientes. Además, se incluirá, si procede, una revisión anual de la política salarial desde un enfoque de género: complementos, incentivos, beneficios.

Establecer un indicador de seguimiento anual de salarios de nuevas incorporaciones por sexo y categoría profesional

Informar a la CSEI del resultado con carácter anual.

» Responsable: Directora RR.HH.

» Plazo: primer semestre de 2023 y se mantendrá durante la vigencia del Plan.

» Indicador: informes elaborados anualmente.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la Dirección RRHH elaborará el informe anual con los resultados de la comparativa salarial.

Se realizará de manera continuada durante los ejercicios.

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

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

## 6. PLAN DE IGUALDAD.

---

### VII.4. Comparativa y auditoría salarial.

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

» Responsable: Directora RR.HH.

» Plazo: final de la vigencia del Plan o en cualquier momento si aparecen brechas no justificadas por razones objetivas.

» Indicador: Informe de la auditoría e informe analítico realizado.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas responsables de la medida elaborarán con carácter interno o a través de una consultora externa, el informe y análisis correspondientes.

De ello dará cuenta a la CSEI puntualmente.

» Nivel de prioridad: bajo.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

### VII.5. Formación en igualdad retributiva.

Incluir en el Plan de formación, cursos de igualdad retributiva, a responsables con capacidad de decisión en materia de retribución y gestión de personas.

» Responsable: Directora RR.HH.

» Plazo: 2024.

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

» Órgano de control: CSEI.

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

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

Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación de acuerdo al procedimiento de formación interno.

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

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: incluido en Plan de formación 2024.



## 6. PLAN DE IGUALDAD.

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

#### OBJETIVO

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

#### MEDIDAS

##### VIII.1. Definir los canales de comunicación más apropiados para la difusión del protocolo interno de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En el seno de la CSEI, se definirán qué canales son los más adecuados para asegurar que cualquier persona trabajadora, incluyendo personal de ETT o en prácticas y becariado si lo hubiera, pueda acceder al contenido del protocolo para la prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Tras ello, se pondrá a disposición de la plantilla y se difundirá su localización a través de tableros físicos y/o correo electrónico.

» Responsable: Directora RR.HH.

» Plazo: segundo semestre de 2022.

» Indicador: documento elaborado. Número de casos instruidos y documentos firmados.

» Órgano de control: CSEI y Comisión instructora.

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: la CSEI valorará los canales en función de la estructura organizativa, serán implementados por la empresa y se evaluará el conocimiento de la existencia de dicho protocolo en una encuesta a la plantilla que se realice a los dos años de vigencia y al final del Plan.

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

» Nivel de prioridad: alto.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

## 6. PLAN DE IGUALDAD.

---

### VIII.2. Sensibilizar para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla mediante acciones formativas o campañas internas de difusión.

Programar cursos de sensibilización en acoso sexual y por razón de sexo, así como su prevención. En ellos, se detallará el proceso de instrucción del actual protocolo. Para las nuevas incorporaciones, se realizará con carácter anual una convocatoria formativa en el último trimestre de cada año que recoja a todas las personas incorporadas durante el ejercicio.

» Responsable: Directora RR.HH.

» Plazo: durante 2023.

» Indicador: relación de actuaciones realizadas, así como del contenido de las mismas y público objetivo al que van referidas.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se podrá contar con el personal del área de formación o personal externo especializado en la materia para la planificación y ejecución de las actuaciones acordadas. Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del Plan de Formación anual de la Empresa en el que se incluyen a las personas asistentes a cada curso. Se evaluará su eficacia a través de las encuestas de valoración de formación de acuerdo al procedimiento de formación interno o por el número de consultas realizadas. El seguimiento sobre las consultas se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.

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

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: incluido en el Plan de formación de 2023.

### VIII.3. Informar anualmente a la CSEI sobre el número de denuncias recibidas y la resolución de las mismas, tanto si se han producido como si no.

Se creará un registro de quejas y denuncias en materia de acoso sexual y por razón de sexo. Cada vez que llegue alguna a través del canal de denuncia establecido se registrará de oficio y se iniciará el procedimiento descrito en el protocolo vigente. Al final de cada ejercicio, se compartirá con la CSEI los datos recabados valorándose, si ello fuese necesario, la inclusión de nuevas medidas preventivas.

» Responsable: Directora RR.HH.

» Plazo: A partir de 2022 y hasta el final de la vigencia del Plan.

» Indicador: relación de quejas y denuncias registradas e informe anual elaborado.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se contará con el personal de gestión laboral para la creación del registro y su gestión, así como para la elaboración anual del informe. Para la evaluación de esta medida se utilizará el archivo del registro en el que se incluirá el número de casos acontecidos, tipo de denuncia, procedimiento llevado a cabo, medidas cautelares aplicadas y resolución y seguimiento. La evaluación y el seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan y años siguientes.

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

» Nivel de prioridad: alto.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

## 6. PLAN DE IGUALDAD.

---

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

#### OBJETIVO

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

#### MEDIDAS

**IX.1. Elaborar una guía integral de protección a víctimas de violencia de género que recoja el procedimiento interno a seguir para comunicar dicha situación en la empresa y las medidas implementadas para la protección de las mujeres trabajadoras que acrediten dicha situación.**

El documento recogerá de manera detallada el procedimiento interno a seguir cuando una mujer comunica y acredita esta situación, así como los derechos reconocidos.

» Responsable: Directora RR.HH.

» Plazo: segundo semestre de 2025. En el caso de que una trabajadora comunique esta situación, se deberá priorizar la medida adelantándola en el cronograma.

» Indicador: documento creado.

» Órgano de control: CSEI

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

La evaluación consistirá en asegurar que el documento recoge todas las medidas legalmente establecidas y las mejoras que sobre las mismas se decidan así como su revisión o actualización, como mínimo, una vez durante la vigencia del Plan. El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.

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

» Nivel de prioridad: bajo.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

## 6. PLAN DE IGUALDAD.

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

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

- » Responsable: Directora RR.HH.
- » Plazo: primer semestre de 2026. En el caso de que una trabajadora comunique esta situación, se deberá priorizar la medida adelantándola en el cronograma.
- » Indicador: documento creado. Enumeración de los canales de difusión utilizados y colectivo destinatario, desagregado por sexo. Número de consultas recibidas por parte de la plantilla.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el personal del área de RRHH difundirá la Guía a través de los canales establecidos.

La evaluación consistirá en asegurar que los canales utilizados favorecen el acceso al documento por cualquier trabajadora, así como crear un registro de consultas e informarlo anualmente. El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan dándose continuidad en el segundo Plan de Igualdad.

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

- » Nivel de prioridad: bajo.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

### IX.3. Realización de campañas de sensibilización específica el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.

Coincidiendo con el Día Internacional la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 25 de noviembre, se realizará una campaña de sensibilización a toda la plantilla utilizando los canales de comunicación habituales.

- » Responsable: Directora de RR.HH. y Marketing.
- » Plazo: cada año desde el inicio de la vigencia del Plan hasta el fin.
- » Indicador: detalle informado de las diferentes campañas diseñadas, programadas y ejecutadas en el seno de la organización.
- » Órgano de control: CSEI
- » Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: tras el diseño del contenido de cada una de las campañas, se dispondrán de los recursos necesarios para su implementación. Las campañas deberán llegar a la totalidad de la plantilla. Como evaluación y seguimiento, en la encuesta que se administrará a la plantilla al finalizar la vigencia del Plan se indicará una cuestión acerca del impacto de las diferentes campañas realizadas. El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.

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

- » Nivel de prioridad: bajo.
- » Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

## 6. PLAN DE IGUALDAD.

### BLOQUE X: COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTAS.

#### OBJETIVO

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

#### MEDIDAS

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

Una vez aprobado el contenido del Plan de Igualdad por la Comisión Negociadora, se difundirá el documento a través de los canales habituales (email, tableros físicos), poniendo a disposición de toda la plantilla el documento. Igualmente, se pondrá a disposición a cada nueva incorporación y del personal de puesta a disposición.

» Responsable: Directora RR.HH.

» Plazo: toda la vigencia del Plan.

» Indicador: número de personas, disgregadas por sexo, que reciben el documento.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el departamento de RRHH será quien deba difundir el contenido del plan, preferentemente por canales digitales que resulte más sencillo su archivo por parte del personal. La evaluación consistirá en analizar el número de personas que lo reciben en comparación con la plantilla, incluyendo las nuevas incorporaciones, personal becario y de ETT si lo hubiera. El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.

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

» Nivel de prioridad: alto.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

## 6. PLAN DE IGUALDAD.

---

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

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

» Responsable: Directora RR.HH.

» Plazo: primer semestre de 2024.

» Indicador: registro interno de la nueva Guía de uso no sexista del lenguaje y las imágenes. 100% de personas que realicen comunicados internos / externos recibirán la guía. Número de personas, desagregado por sexo, que reciben la guía. Número de sugerencias recibidas y atendidas.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el departamento de personas podrá solicitar la colaboración de una consultora especializada para la reformulación de la actual Guía. Se evaluará el grado de implementación mediante una revisión interna de comunicados y publicaciones seleccionadas de manera aleatoria y analizando el tipo de lenguaje implementado. La evaluación consistirá en asegurar que la guía es difundida a todo el colectivo diana, así como por el resultado de las revisiones realizadas. crear un registro de consultas e informarlo anualmente. El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan.

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

» Nivel de prioridad: bajo.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

### X.3. Revisión del contenido de la web y eliminación de los sesgos en la comunicación para lograr que sea inclusiva.

Se revisará todo el contenido de la web, así como se analizarán las imágenes. Tras ello, se modificarán las expresiones sexistas o imágenes masculinizadas cuando corresponda de manera que la web sea coherente con el compromiso en igualdad de la empresa.

» Responsable: Directora RR.HH.

» Plazo: segundo semestre de 2024.

» Indicador: número de modificaciones introducidas a nivel de lenguaje y imágenes.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el departamento de Marketing lo realizará con carácter interno o podrá solicitar la colaboración de una consultora especializada para la revisión y modificación. El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan cuando se produzcan publicaciones o cambios en el contenido web.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración cuando se produzcan las modificaciones.

» Nivel de prioridad: bajo.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado o los honorarios profesionales cuando se externalice.

## 6. PLAN DE IGUALDAD.

---

### X.4. Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras del compromiso con la igualdad de la empresa.

A través de las Newsletter de la empresa, se informará del compromiso de la empresa en lo relacionado a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como hechos puntuales (comunicar la formación general a la plantilla sensibilizándola en igualdad, creación de la guía de conciliación, lenguaje inclusivo...)

» Responsable: Directora RR.HH. y Marketing

» Plazo: primer impacto: segundo semestre de 2022. Y cuando surja alguna noticia, al menos una vez al año hasta el final de la vigencia del Plan.

» Indicador: registro de las noticias específicas en materia de igualdad comunicadas.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: el departamento de Marketing incluirá la noticia que desde RR.HH. se indique con la periodicidad mínima indicada. El seguimiento se realizará de manera continuada durante el resto de vigencia del Plan cuando se produzcan publicaciones.

De ello dará cuenta a la CSEI con carácter anual para su valoración cuando se produzcan las modificaciones.

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado o los honorarios profesionales cuando se externalice.

### X.5. Incluir en la firma de correo electrónico un breve texto o referencia de “empresa comprometida con la igualdad de oportunidades”.

Durante los tres meses siguientes a la aprobación del Plan de Igualdad, se incluirá una leyenda o banner en las firmas de los correos corporativos anunciando el compromiso adquirido por la empresa en lo relacionado a la igualdad de oportunidades.

» Responsable: Directora RR.HH., Marketing e IT.

» Plazo: desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre de 2022.

» Indicador: número de emails corporativos con el texto implementado, evidencia de firma de email de la Directora de RR.HH. y dos direcciones más de departamento.

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: las personas responsables definirán el texto a incluir y se procederá a ello teniendo una permanencia de 3 meses.

Dado que es una medida acotada en el tiempo y sin recopilación de información, no se establece seguimiento de la misma.

» Nivel de prioridad: alto.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.

## 6. PLAN DE IGUALDAD.

### BLOQUE XI: SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

#### OBJETIVO

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

#### XI.4. Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL variables relacionadas con el género.

Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL variables relacionadas con el género, con el objetivo de detectar y prevenir las diferencias que por esta razón puedan darse en la forma en que las condiciones de trabajo afectan a la salud de mujeres y hombres

» Responsable: Directora RR.HH y Departamento de Calidad y PRL.

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

» Indicador: informe anual elaborado

» Órgano de control: CSEI

» Medios y recursos para la implantación, seguimiento y evaluación de la medida: se contará con el personal del área de PRL y RR.HH. para la definición de las variables que contendrá el informe y siempre son el sexo identificado. Anualmente, se entregará un informe con los datos estadísticos de AT e IT a la CSEI para su seguimiento y evaluación.

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

» Nivel de prioridad: medio.

» Presupuesto: sin coste dinerario asociado.



## 7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

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

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

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

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

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

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

### Indicadores de seguimiento y evaluación

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

Poner de relieve, que en fase de Diagnóstico se han tenido en cuenta los indicadores que son requeridos por Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, entre otras.

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

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

- » Informe final (a la finalización del Plan)

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

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

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

## 8.

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

Cód.	MEDIDAS	Sem. 1 2022	Sem. 2 2022	Sem. 1 2023	Sem. 2 2023	Sem. 1 2024	Sem. 2 2024	Sem. 1 2025	Sem. 2 2025	Sem. 1 2026
<b>BLOQUE I. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>										
I.1.	Redactar las ofertas de trabajo con lenguaje no sexista.									
I.2.	Registro y análisis cuantitativo del proceso de selección en relación al número de mujeres y hombres.									
I.3.	Mantener los acuerdos de colaboración con centros de formación.									
<b>BLOQUE II. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>										
II.1.	Recopilar y analizar datos estadísticos de formación realizada con proveeduría externa.									
II.2.	Formar y/o sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades en la empresa. Incluir nuevas incorporaciones.									
II.3.	Comunicar a las personas en situación de excedencia por motivos familiares, la oferta formativa anual.									
II.4.	Procedimiento interno de promoción profesional.									
II.5.	Trasladar a la CSEI información estadística desagregada por sexo de seguimiento de las diferentes promociones.									
<b>BLOQUE III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>										
III.1.	Revisión de las descripciones de los puestos.									
<b>BLOQUE IV. CONDICIONES DE TRABAJO</b>										
IV.1.	Crear y mantener una base de datos específica y desagregada por sexo atendiendo a diferentes variables de clasificación.									
<b>BLOQUE V. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>										
V.1.	Documentar los derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad establecidos.									
V.2.	Difusión interna del documento elaborado en materia de conciliación y corresponsabilidad.									
V.3.	Análisis del disfrute de permisos, licencias y excedencias que asegure la no discriminación y/o prejuicios en la empresa.									

## 8.

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

Cód.	MEDIDAS	Sem. 1 2022	Sem. 2 2022	Sem. 1 2023	Sem. 2 2023	Sem. 1 2024	Sem. 2 2024	Sem. 1 2025	Sem. 2 2025	Sem. 1 2026
V.4.	Identificar necesidades de conciliación en la plantilla.									
<b>BLOQUE VI. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA</b>										
VI.1.	Incluir en las ofertas de puestos masculinizados mensajes que inviten a las mujeres a presentar su candidatura.									
VI.2.	A igualdad de condiciones en puestos masculinizados, se dará prioridad a las mujeres en la contratación y promoción interna.									
VI.3.	Proporcionar formación a las técnicas para optar a promociones en puestos de mando intermedio.									
<b>BLOQUE VII. RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL</b>										
VII.1.	Actualización del sistema de valoración de puestos.									
VII.2.	Seguimiento anual de salarios de nuevas incorporaciones por sexo y categoría profesional.									
VII.3.	Informe de estudio salarial anual comparativo por sexo, categoría y complementos. Información a la CSEI y la Dirección.									
VII.4.	Comparativa y auditoría salarial.									
VII.5.	Formación en igualdad retributiva.									
<b>BLOQUE VIII. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.</b>										
VIII.1.	Definir los canales de comunicación para la difusión del protocolo interno de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.									
VIII.2.	Sensibilizar para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.									
VIII.3.	Informar anualmente a la CSEI sobre el número de denuncias recibidas y la resolución de las mismas.									
VIII.4.	Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL variables relacionadas con el género.									
<b>BLOQUE IX. PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.</b>										
IX.1.	Documento con medidas implementadas en la empresa para la protección de mujeres víctimas de violencia de género.									

## 8.

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

Cód.	MEDIDAS	Sem. 1 2022	Sem. 2 2022	Sem. 1 2023	Sem. 2 2023	Sem. 1 2024	Sem. 2 2024	Sem. 1 2025	Sem. 2 2025	Sem. 1 2026
IX.2.	Difusión de la Guía integral de protección a víctimas de violencia de género.									
IX.3.	Realización de campañas de sensibilización específica el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.									
<b>BLOQUE X. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTAS.</b>										
X.1.	Difundir el Plan de Igualdad a toda la plantilla y nuevas incorporaciones.									
X.2.	Creación de una nueva Guía de comunicación inclusiva.									
X.3.	Revisión del contenido de la web y eliminación de los sesgos en la comunicación para lograr que sea inclusiva.									
<b>BLOQUE XI. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>										
XI.1.	Incluir en los sistemas de recogida y tratamiento de datos de PRL variables relacionadas con el género.									

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

## 9. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO (CSEI)

La Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad (la "CSEI") estará compuesta por la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, paritariamente con un total de 8 miembros, 4 por cada parte, con formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral, y con una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 10.

# PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, REVISIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.

---

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

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

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

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

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

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

## ANEXO 1.

# INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico de situación se ha realizado teniendo en cuenta los datos de plantilla de 2020.

### DATOS GENERALES

El análisis de la plantilla en general muestra un desequilibrio entre mujeres y hombres. Las mujeres representan un 30 % de la plantilla y los hombres un 70 %. La dispersión geográfica de la empresa es nacional, contando con 4 centros de trabajo en tres comunidades autónomas, si bien, es el de Potrías - Valencia el que concentra al 87% del total de la plantilla.

### EDAD

Se puede afirmar, atendiendo a las edades de las personas trabajadoras, que la plantilla es joven. La media de edad de las mujeres es de 41 años y 43 para los hombres. El 26% tiene más de 50 años. En esta horquilla se sitúan más los hombres, alcanzando el 31% y en el caso de las mujeres, esta cifra se reduce hasta el 15%. La mayor concentración de mujeres y hombres la encontramos en el intervalo de 40-45 años. Con la distribución existente no se aprecia indicios de discriminación por edad en ninguno de los sexos.

### NIVELES FORMATIVOS

Con relación a los niveles de estudios y puestos, no se observa sobre cualificación generalizada, es decir, desequilibrios entre los niveles de formación y las exigencias del puesto de trabajo. Con relación al índice de concentración, el 29% de los hombres poseen un

nivel de formación profesional y en el caso de las mujeres, la mayor concentración la encontramos en el nivel de estudios universitarios superiores.

Las mujeres tienen niveles formativos más altos que los hombres, el 68% son universitarios en el caso de las mujeres y el 38% en el de los hombres. Esto tiene sentido en tanto que las mujeres ocupan posiciones técnicas de laboratorio o en administración, que requieren perfiles profesionales con una formación académica superior, no así como sucede en producción, logística o mantenimiento, en donde los niveles básicos o secundarios son suficientes para el desempeño del trabajo, acompañando todo esto a la antigüedad de la plantilla masculina, en donde hace años, no se exigía formación reglada para gran parte de las posiciones.

### ÁREAS DE LA EMPRESA

En relación a las áreas, el 24% de la plantilla se encuentra en producción, siendo en el caso de los hombres, el 29% y en el de las mujeres el 15%. Como sucede habitualmente en las empresas del sector, las mujeres se encuentran más representadas en el área de administración y laboratorio, profesiones feminizadas en la actualidad.

### DEPARTAMENTOS

Hay departamentos masculinizados, como es el Dirección y Mantenimiento, solo ocupados por hombres, producción y comercial con una representatividad del 85% y 70% respectivamente. En

cuanto a departamentos feminizados, estaría servicios y laboratorio, el resto se encontrarían dentro de una distribución 40/60. Todo ello es fruto de la segregación horizontal y su nexo con las profesiones ligadas al sector de la empresa.

### GRUPOS PROFESIONALES

La clasificación profesional vigente atiende a la establecida en el convenio colectivo de aplicación (Convenio General de Químicas). La plantilla se distribuye entre todos los grupos del Convenio, si bien tienen mayor representación en los grupos 3 y 4, en donde se clasifican posiciones técnicas principalmente. Las mujeres, además se concentran en el grupo 2 de manera equitativa con respecto al 3 y 4. En el grupo 6, en donde se clasifican la mayoría de los mandos intermedios, ellas solo alcanzan el 27% de representatividad.

No obstante, y teniendo en cuenta que solo el 30% de la plantilla total son mujeres, los porcentajes de presencia femenina en el grupo de dirección (grupo 7, con un 56% de presencia femenina) y grupo 6 supera la proporcionalidad o se aproxima.

### PUESTOS

Podemos confirmar la existencia de segregación horizontal y vertical en puestos y niveles jerárquicos. Los hombres ocupan en mayor porcentaje los niveles jerárquicos más altos dentro de la dirección, así como los

## ANEXO 1.

# INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

puestos relacionados con profesiones tradicionalmente masculinas, como son las relacionadas con mantenimiento y técnicas, mientras que las mujeres, estando representadas 23 de las 67 posiciones, predominan en puestos administrativos y los relacionados con calidad, laboratorio o perfiles feminizados como los de RR.HH.

### PROMOCIÓN

En los últimos 4 años se han producido promociones internas, tanto para hombres como para mujeres, éstas han beneficiado a los hombres, solo el 18% de las promociones han resultado para las mujeres, tras realizar un análisis comparando las cifras con el número de mujeres y hombres de cada año, porcentualmente las promociones de las mujeres han resultado inferiores a su representación en la empresa.

### REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA

La empresa cuenta con representación legal de trabajadoras y trabajadores en dos de sus cuatro centros de trabajo, formada por un Comité de empresa con 4 hombres y 1 mujer, y un delegado de personal.

### ÁREAS

#### ÁREA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En los últimos cuatro años, se han producido un total de 34 incorporaciones, 12 mujeres y 22 hombres. En relación con los ceses, la cifra total ha sido de 36, 8 mujeres y 28 hombres. En ambos casos y en todos los años, a excepción del ejercicio 2020, en donde se han incrementado las incorporaciones y ceses, los porcentajes se han distribuido de manera muy similar, marcando la brecha de género en favor del hombre.

En 2020, los ceses femeninos han resultado del 45% y las incorporaciones del 41% del total de las personas cesadas o incorporadas.

Con relación a la modalidad de contrato y su temporalidad, en las incorporaciones, predominan los temporales en el 40% de los hombres y 86% de las mujeres. En todos los casos, la jornada es completa a excepción de una mujer.

En los ceses, se mantienen los contratos temporales como más representativos, en el 63% de las mujeres y 38% de los hombres, en todos los casos a jornada completa a excepción de dos mujeres y un hombre con jornada parcial, uno de ellos en jubilación parcial.

Las rotaciones se han sucedido en todos los niveles jerárquicos a excepción del de mandos intermedios. Se ha

incorporado un hombre en la Dirección y han causado baja un hombre y dos mujeres. Es en el personal operativo, en ambos sexos, en donde las incorporaciones y ceses son más numerosos.

### FORMACIÓN

CITROSOL cuenta con un Plan Anual de Formación basado en las líneas estratégicas de la compañía. Todo personal de nueva incorporación en la empresa recibe una formación inicial de carácter general con la finalidad de dar a conocer las políticas de calidad, prevención, gestión ambiental, confidencialidad, protección de datos y de recursos humanos. En función del puesto de trabajo que dicho personal vaya a ocupar, esta formación se complementa con acciones formativas específicas atendiendo a la misión de cada puesto.

El análisis realizado de la formación en los dos últimos años muestra que, si bien se han formado menos mujeres, supera en tres puntos la representatividad en la empresa.

Los contenidos atienden a PRL en producción y las temáticas habituales de los cursos están relacionadas con la propia especialización técnica que requiere la actividad empresarial y el puesto por lo que está muy definido para los perfiles que precisan dicha formación. No se aprecian barreras que dificulten el acceso a la formación de las mujeres ni discriminación a la hora de programarlas.



## ANEXO 1.

# INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Es la persona responsable de cada departamento quien solicita la formación al área de RRHH una vez detecta alguna carencia en su equipo. La formación es un factor que incide en la promoción interna.

La modalidad formativa general es la presencial si bien la pandemia ha hecho que la teleformación gane representación.

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

Dado que la formación es retribuida y dentro de la jornada, ello no debería ser un problema para la conciliación.

### PROMOCIÓN PROFESIONAL

La promoción interna es un aspecto que se realiza sin unos criterios marcados y definidos previamente, existen planes de carrera definidos para determinadas posiciones, pero no se contempla un proceso de formación formal y organizado para ello, si bien, se planifica con tiempo suficiente cuando es previsible que se produzca, formando y dotando de experiencia a la

persona seleccionada. No podemos afirmar que los criterios utilizados en los procesos de promoción condicionen, explícita o implícitamente, el acceso de mujeres, pero sí pueden estar presentes los sesgos inconscientes a la luz del tipo de promociones sucedidas, que si bien son poco representativas, continúan perpetuando los roles sociales y los puestos masculinizados o feminizados.

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional vigente atiende a la establecida en el convenio colectivo de aplicación (Convenio General de Químicas). La plantilla se distribuye entre todos los grupos del Convenio, si bien tienen mayor representación en los grupos 3 y 4, en donde se clasifican posiciones técnicas principalmente. Las mujeres, además se concentran en el grupo 2 de manera equitativa con respecto al 3 y 4. En el grupo 6, en donde se clasifican la mayoría de los mandos intermedios, ellas solo alcanzan el 27% de representatividad.

No obstante, y teniendo en cuenta que solo el 30% de la plantilla total son mujeres, los porcentajes de presencia femenina en el grupo de dirección (grupo 7, con un 56% de presencia femenina) y grupo 6 supera la proporcionalidad o se aproxima.

Podemos confirmar la existencia de segregación horizontal y vertical en puestos y niveles jerárquicos. Los

hombres ocupan en mayor porcentaje los niveles jerárquicos más altos dentro de la dirección, así como los puestos relacionados con profesiones tradicionalmente masculinas, como son las relacionadas con mantenimiento y técnicas, mientras que las mujeres, estando representadas 23 de las 67 posiciones, predominan en puestos administrativos y los relacionados con calidad, laboratorio o perfiles feminizados como los de RR.HH.

### CONDICIONES DE TRABAJO.

La política general de la empresa es la contratación directa del personal. La temporalidad viene determinada por las propias necesidades de producción, refuerzo de plantilla o sustituciones de bajas.

En el caso del tipo de jornada, prácticamente la totalidad de la plantilla está a jornada completa, no distinguiéndose por sexo. Solo por motivos de prejubilación, dicha jornada se reduce y solo dos mujeres poseen reducción de jornada por cuidado de menores.

En la empresa, todo el personal trabaja con horario partido a excepción de dos personas que el puesto precisa de trabajo continuado. No hay turnos establecidos para ninguna persona trabajadora.

La jornada ordinaria de trabajo es de 40 horas semanales en función de departamentos, tal y como se indica en los

## ANEXO 1.

# INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

horarios y jornadas, la empresa dispone de varios calendarios según departamentos se personaliza las necesidades de los mismos, cumpliendo con las 1752 horas anuales que marca el convenio con jornada de invierno y de verano.

El promedio de antigüedad es de 8 años para las mujeres y 12 para los hombres, teniendo en cuenta que se ha calculado sobre la totalidad de la plantilla incluida la parte eventual. El 26% de la plantilla tiene más de 15 años de antigüedad si bien, se distribuye de manera similar entre todos los rangos. Las mujeres se concentran en mayor medida en el rango de 5 a 10 años de antigüedad.

No hay puestos ligados a la movilidad funcional o geográfica y no se han producido modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en los últimos años.

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

Las medidas de conciliación para favorecer la corresponsabilidad, son escasas en CITROSOL. A excepción de dos mujeres, nadie ha solicitado reducciones de jornada por cuidado de menor u otras causas, y tampoco hay excedencias.

No se recoge de manera pormenorizada ni desagregado por sexo las peticiones de medidas en materia de

conciliación ni el uso que se hace de las mismas por parte de la plantilla exceptuando los permisos o licencias o reducciones de jornada.

La empresa no potencia el uso de medidas de conciliación, permisos o excedencia entre su plantilla. No dispone de un documento que informe acerca de todos los derechos que las personas trabajadoras tienen en materia de conciliación, si bien, informa de ello cuando se es solicitado de manera individual por alguna persona.

### INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

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

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

El nivel jerárquico en donde la mujer está más representada actualmente es en las posiciones de dirección, con un 50% del total de sus integrantes, y es en los mandos intermedios en donde no alcanza ni el 10%.

En lo que respecta a la RLPT, las mujeres representan el 15%, sin embargo, son mayoritarias en la Comisión Negociadora del Plan.

Todo ello, se acompaña con las dilatadas antigüedades del personal y la estabilidad laboral que la empresa ofrece, lo que favorece que la estructura de mando se siga manteniendo con el paso de los años.

### RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA SALARIAL

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

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

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

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

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

La empresa cuenta con un Protocolo de actuación por cualquier situación de acoso laboral, que detalla el

## ANEXO 1.

# INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

---

procedimiento de actuación en caso de ser víctima o conocedor/a de una situación de acoso sexual y por razón de sexo y/o violencia en el trabajo. Recoge medidas cautelares para la presunta víctima. Este protocolo será difundido durante la vigencia del Plan, dado que se ha actualizado recientemente.

Se pondrá a disposición de la plantilla de la manera más accesible.

En el año 2020 no se registró ningún caso de acoso por razón de sexo o sexual en el trabajo.

Método de actuación: Ante una situación de denuncia, el Comité propio de Acoso, será quien investigue y gestione el caso, preservando en todo momento la identidad tanto de quien denuncia como de la persona denunciada. En este sentido, sólo se aportarán los datos de: número de casos, conclusiones y medidas.

### PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Materializar el compromiso de la empresa por una sociedad libre de violencia de género:

- » Divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo a su protección.
- » Informar a la plantilla a través de los canales de comunicación internos de los derechos reconocidos

legalmente a las mujeres víctimas de violencia de género.

### COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTAS

La empresa deberá trabajar con más empeño a través de una guía de lenguaje no sexista, su difusión e implementación, para que el lenguaje inclusivo sea transversalmente utilizado en todo tipo de comunicaciones en la empresa

# ANEXO 11.

## AUDITORÍA RETRIBUTIVA

### CONCLUSIONES

#### SISTEMÁTICA DEL ANÁLISIS

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

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

El **alcance** de esta auditoría salarial comprende todos los centros de trabajo existentes y la situación retributiva de todas las personas trabajadoras de CITROSOL, en cumplimiento de la legislación de igualdad.

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

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

» **Análisis del Sistema Retributivo.** Comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal

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

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

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

El análisis se ha desarrollado bajo la siguiente **metodología:**

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

1. Contextualización de la empresa: actividad, historia, sector, mercado laboral.

2. Proceso de recogida de información:

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

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

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

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

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

4. Análisis de las diferencias y sus causas.

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

Se han realizados los cálculos de brecha salarial no ajustada y brecha salarial ajustada, a través del salario equiparado (anualizado a 12 meses y normalizado a jornada completa en el caso de las jornadas inferiores al 100%) y salarios realmente percibidos.

# ANEXO 11.

## AUDITORÍA RETRIBUTIVA

### CONCLUSIONES

#### CONCLUSIONES DE LA VPT:

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

#### SISTEMA RETRIBUTIVO - AUDITORÍA

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

En relación a los **principios para la determinación de la retribución**, en términos retributivos, implica que las

personas trabajadoras en posiciones con el mismo nivel de contribución (mismas funciones y responsabilidades) estarán retribuidas de forma más o menos similar.

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

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

En relación a la **medición**:

#### a. Brecha salarial no ajustada, puestos de igual valor – visión general.

- o Arroja un resultado de diferencias salariales a favor de los hombres, en todos los resultados totales (salario base, total complementos salariales, total extrasalariales y total retribución) que viene explicado por la infrarrepresentación femenina en la entidad. La diferencia es superior en salarios reales por el impacto de las reducciones de jornada o parciales, la temporalidad y antigüedad, así

como las SC de ellas, muy superiores a las de sus compañeros. Además, los hombres ocupan la mayor parte de las posiciones de mando intermedio, lo cual incrementa la diferencia salarial efectiva.

- o Estos datos reflejan la realidad sociológica, donde las mujeres siguen perpetuando su rol de género asignado, y por parte de los hombres un, aún escaso, ejercicio de la corresponsabilidad, con mayor disposición para realizar jornadas ampliadas, todo ello en relación a la organización del tiempo de trabajo.
- o Se aprecia un decremento en los valores totales de la mediana explicado por la asimetría negativa de los datos, es decir, la infrarrepresentación de mujeres en posiciones mejor remuneradas.
- o En el promedio de la retribución total, la diferencia es del 28%, siendo del 12% en el salario base y del 43% en el total de los complementos. En las percepciones extrasalariales, la diferencia es del 41%.
- o En la mediana de la retribución total, la diferencia es del 21%, siendo del 11% en el salario base y del 36% en el total de los

## ANEXO 11.

# AUDITORÍA RETRIBUTIVA

## CONCLUSIONES

---

complementos. En las percepciones extrasalariales, la diferencia es del 99%.

### b. Brecha salarial no ajustada, puestos de igual valor por conceptos salariales.

- En relación al salario base, la diferencia es de un 43% en el total de la plantilla, debido a las menores situaciones contractuales que presentan los hombres, que les favorece en el cálculo del promedio, la segregación vertical, en donde hay mayor presencia de posiciones de mando masculinas, con salarios mayores y a la temporalidad de las mujeres y parcialidad, así como las SC, que reduce su percepción efectiva anual acrecentando la diferencia salarial encontrada.
- La mayor parte de los complementos arrojan diferencias positivas, esto es, a favor del hombre. Se producen diversas diferencias por cantidad, siendo las más notables en cuanto a cuantía media (no porcentaje de la diferencia) en el complemento de “plus convenio”, “comisiones” e “incentivos”. Todos ellos adscritos a posiciones masculinizadas, como mandos, comerciales o perfiles técnicos y a la histórica presencia dominante del hombre en el sector. En cuanto a complementos en los

que la diferencia es a favor de las mujeres, se encuentran las referidas a pagas extra por fin de contrato, vacaciones o IT, si bien, hay que reseñar que los importes medios en las diferencias negativas son bajos, de ahí que el impacto sea menor de manera global.

### c. Brecha salarial ajustada, puestos de igual valor – visión general

- A excepción de las percepciones extrasalariales, que mantienen una diferencia superior al 25%, el resto de los totales son insignificantes, llegando a ser del 0% en el total de los complementos.
- Las diferencias se han justificado por cada complemento, y atienden en su mayoría a la masculinización o feminización de las categorías englobadas en la Escala. La segregación horizontal, pero también la vertical son el origen de la mayoría de ellas, además de lo ya indicado acerca de las SC y parcialidad o antigüedad.

### d. Brecha salarial ajustada, puestos de igual valor – Por Escalas – Promedio

- En la escala 2 solo encontramos mujeres, por lo que no aplica comparativa.
- Solo en la Escala 5 encontramos una diferencia superior al 25% en la retribución total, si bien en los complementos encontramos mayores

diferencias en las distintas agrupaciones. En las percepciones extrasalariales, las diferencias son positivas y en 4 Escalas superan el 25%.

- Escala 1. La diferencia a favor de las mujeres en los complementos, principalmente por una mayor antigüedad de ellas, y complementos personales, y beneficios. Esto es debido a la existencia de una mujer con percepciones elevadas en situación de jubilación, como ya se ha indicado anteriormente.
  - Escala 3. Si bien el salario base arroja una diferencia negativa, inferior el 25% en el salario base, los complementos variables, comisiones e incentivos, son el origen de la brecha en el total de los complementos.
  - Escala 5. La brecha en los complementos repite la misma tendencia, la antigüedad, plus convenio, comisiones o incentivos, muestras cuantías elevadas que producen una diferencia total del 53% a favor del hombre.
  - Escala 6. La diferencia la encontramos en los complementos, con un 25%, debido fundamentalmente los incentivos.
- ### e. Brecha salarial ajustada, puestos de igual valor – Incorporaciones

# ANEXO 11.

## AUDITORÍA RETRIBUTIVA

### CONCLUSIONES

---

- Las incorporaciones comprenden a 9 hombres y 4 mujeres en el año 2020. El número de SC para ellas es del 175% y para ellos del 122%.
- En nuevas contrataciones del año analizado, encontramos datos en los grupos 1, 2, 3, 5 y 6 y en las escalas 4, 5 y 6.
- En los grupos 3 y 6 es donde encontramos personal masculino únicamente.
- En el grupo 1, es donde la brecha alcanza o supera el 25%. Las diferencias aparecen en los complementos que hacen referencia a indemnizaciones de fin de contrato, horas extras y beneficios. Todos ellos a favor del hombre. Es en el de beneficios, con percepciones para ambos sexos en donde el resultado del promedio se ve afectado por las 3 SC de la única mujer.
- Indicar que si bien en el grupo 5 los totales de los complementos y de la retribución no arrojan diferencias, en el primer caso es por la compensación en las percepciones del plus convenio, superior en el caso de los hombres frente a los complementos por indemnizaciones de fin de contrato, mayores en las mujeres.

- En relación a las escalas, solo es notoria la diferencia en la 4, a favor de la mujer, debido a que hay una baja representación de personas y los hombres presentan mayor SC que las mujeres afectando al cálculo final del promedio. No obstante, la percepción del plus convenio es superior en el caso de ellos si bien se nivela con las percepciones recibidas en los complementos que aluden a las indemnizaciones por fin de contrato, mayores en el caso de las mujeres.

#### f. Brecha salarial ajustada, puestos de igual valor – Promociones

- En 2020 solo se ha producido la promoción de una mujer, actualizándose su grupo profesional, por lo que no aplica mayor análisis

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

1. **Distribución de mujeres y hombres en la Compañía:** peso de la representatividad de los hombres en los niveles de mayor responsabilidad, comerciales, técnicos y operativos más cualificados y por tanto, mejor retribuidos vs peso de la representatividad de las mujeres en los niveles inferiores, con retribución más bajas, sin

acceso a determinados complementos salariales, en especial a los que aluden a salario variable, adscrito a posiciones comerciales, técnicas determinadas y directivas. Es decir, nos encontramos con una situación segregación ocupacional y vertical, como se recoge en el Diagnóstico del Plan de Igualdad.

2. Posibles diferencias salariales en origen de la contratación laboral y negociación contractual. Por una parte, viene a constatar la que la capacidad de negociación está más vinculada a los hombres, porque se sigue asumiendo como principal proveedor de recursos de la familia, y sin embargo, en el caso de las mujeres con un mayor nivel de conformismo. Por otra parte, el plus de no competencia, claramente masculinizado, destinado a posiciones estratégicas mejor retribuidas, denota la relevancia del trabajo que ellos realizan y por lo tanto, la posibilidad de pactar mejores condiciones económicas con la empresa.
3. El factor antigüedad, superior en el caso de los hombres. La empresa ha ido incorporando mujeres en los últimos años de su trayectoria, pero encontrando hoy en día dificultades para encontrar perfiles profesionales femeninos para determinadas posiciones técnicas y operativas.



## ANEXO 11.

# AUDITORÍA RETRIBUTIVA

## CONCLUSIONES

---

En origen, los hombres han prevalecido en la ingeniería, perfil demandado por CITROSOL, o en taller, por lo que las antigüedades de ellos son superiores a las de ellas. Esto conlleva además una serie de salarios pactados en el caso de los hombres a raíz de condiciones negociadas en su momento.

4. Reducciones de jornada, parcialidad y situaciones contractuales. Esto se traduce nuevamente en la réplica de una situación laboral habitual en las mujeres, con mayor índice de jornadas parciales y eventualidad, lo cual hace que no adquieran el derecho al cobro de determinados complementos.
5. La disponibilidad para viajar. Como se ha observado a través de los complementos de locomoción y dietas, son los hombres quienes los perciben en mayor medida. Las mujeres desempeñan puestos de trabajo que no exigen dicha disponibilidad de viaje, lo que les permite mantener un horario uniforme pudiendo atender su situación familiar de una manera más controlada.
6. Retribución variable. Asignada exclusivamente a resultados derivados de acciones comerciales o relaciones con clientela. Al estar masculinizadas las posiciones a las que se adscriben este tipo de

complementos, ocasiona una diferencia salarial con respecto al hombre.

### CONCLUSIONES DEL SISTEMA RETRIBUTIVO - AUDITORÍA:

- No se han encontrado indicios de discriminación directa, sino un escenario que es consecuencia de la segregación horizontal fundamentalmente.
- Se trata de una política salarial ajustada a su convenio, y atendiendo a las justificaciones por las diferencias encontradas expresadas por la empresa, objetiva, neutra y justa, que garantiza la asignación de bandas salariales a cada uno de los niveles de la organización, en función de su nivel de responsabilidad, impacto en el negocio, el grado de experiencia requerido, utilizando para ello la metodología de valoración de puestos, sin discriminación por razón de sexo u otra condición.
- La entidad tiene definido su sistema retributivo, así como el procedimiento de gestión salarial habiendo sido aprobado por la Dirección y el Comité de empresa.
- Además, cuenta con un proceso de revisión salarial e incrementos por promoción

considerando el desempeño, la valoración del puesto y el posicionamiento de cada persona respecto de su banda de referencia, y el Nivel en el que se encuentra el puesto que ocupa.

- No obstante, sería conveniente establecer medidas para luchar contra la segregación detectada actuando de manera proactiva a través de medidas positivas.