



# Grupo

## PLAN DE IGUALDAD



**ESTADO DE REVISIONES**

REV	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LAS MODIFICACIONES
0	03/12/18	Primera emisión

<b>ELABORADO POR:</b>  <b>Ana Briones</b> Responsable RRHH  <b>Alicia Fernández</b> Técnico Asesoría Jurídica	<b>REVISADO POR:</b>  <b>Máximo Cañizo</b> Responsable Asesoría Jurídica	<b>VALIDADO POR:</b>  <b>Enrique Moreno</b> Director General	<b>APROBADO POR:</b> COMISIÓN DELEGADA  <b>Fdo. Máximo Cañizo</b> Secretaría General	<b>INFORMADO</b> CONSEJO ADMÓN:  <b>Fdo. Máximo Cañizo</b> Secretaría General
FECHA: 03/12/18	FECHA: 10/05/19	FECHA: 10/06/19	FECHA: 26/06/19	FECHA: 27/06/19

**INDICE**

Estado de revisiones.....	1
INDICE.....	2
1 INTRODUCCIÓN.....	3
2 NORMATIVA LEGAL.....	3
3 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD .....	3
4 CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	5
5 ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD .....	5
5.1. Diagnóstico de la situación.....	5
5.2. Programa de Actuación:.....	5
5.3. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan: .....	6
6 DEFINICIONES. GLOSARIO DE TÉRMINOS .....	7
6.1. Igualdad de remuneración. ....	7
6.2. Discriminación por embarazo o maternidad.....	7
6.3. Indemnidad frente a represalias. ....	7
6.4. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. ....	7
6.5. Acciones positivas. ....	7
6.6. Tutela jurídica efectiva. ....	7
6.7. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. ....	8
7 Ámbito de aplicación y vigencia.....	8
7.1. Ámbito de aplicación.....	8
7.1.1. Ámbito Territorial.....	8
7.1.2. Centros actuales: Empresas del Grupo .....	8
7.1.3. Centros actuales: Empresas Asociadas .....	8
7.1.4. Ámbito Personal.....	9
8 COMITÉ DE IGUALDAD .....	9
9 OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	9
10 MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	11
11 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	13

## 1 INTRODUCCIÓN

---

La igualdad entre las personas, sin discriminación por razón de sexo, es un principio jurídico universal reconocido, por ello, desde el Grupo Lyrsa, se presenta el nuevo Plan de Igualdad, el cuál sirve como herramienta esencial para garantizar, en el ámbito del mismo, la igualdad de trato entre mujeres y hombres, facilitar la igualdad de oportunidades y eliminar cualquier discriminación o desigualdad por razón de sexo.

## 2 NORMATIVA LEGAL

---

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

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.

Como complemento al pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se promulgó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla para lo que, entre otras medidas, establece en su artículo 45.1 la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, a cuyo efecto deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico del Grupo, considerándose como un principio fundamental de toda la gestión de sus recursos humanos.

## 3 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD

---

El compromiso de la Dirección con la **Igualdad** es el motor fundamental para alcanzar la implicación de la plantilla en esta tarea y, conjuntamente, conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo

de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

La Dirección ha establecido y asumido como **Principio Básico de Conducta Profesional** para **toda la plantilla**, el compromiso con la diversidad y con unas condiciones de trabajo respetuosas, lo cual implica que:

1. Aplicamos criterios de no discriminación e igualdad de oportunidades tanto en los procesos de selección como en el desarrollo de las carreras profesionales. Excluyéndose entre los factores de evaluación profesional la raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, religión o parentescos. Únicamente tiene en cuenta elementos de diferenciación profesional entre personas, el mérito, el esfuerzo, los resultados del desempeño, la formación, la experiencia y el potencial futuro. Cobra especial mención la promoción de la igualdad del balance de hombre-mujer tal y como se pone de manifiesto en los procesos de selección, de promoción profesional, de formación y en las condiciones generales de trabajo.
2. Estamos comprometidos con la aplicación del principio de no discriminación en la contratación de empleados, en su formación, en las oportunidades de desarrollo profesional, en los niveles salariales y en los demás aspectos relacionados con la relación laboral.
3. Los administradores, mandos superiores e intermedios y en general todo empleado que se encuentre en relación de superioridad respecto a otro u otros, está obligado a tratar en todo momento a estos de forma justa y respetuosa, promoviendo o no oponiéndose a su promoción por razones distintas a las de mérito, capacidad y desempeño de sus funciones profesionales.
4. La igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a las condiciones de trabajo es un principio irrenunciable, que todo el personal debe respetar y fomentar, al igual que el respeto a la intimidad, en especial en lo referente a sus datos de carácter personal y a sus comunicaciones a través de los medios corporativos, dentro de las limitaciones expresamente establecidas y comunicadas sobre el particular.
5. Velamos por excluir del entorno laboral cualquier manifestación contraria a la dignidad y seguridad de las personas, en especial a las distintas vertientes de acoso: laboral, sexual, físico, moral y psicológico, promoviendo también el derecho a la intimidad y a la privacidad sobre todo en lo referente a datos personales, familiares, médicos y económicos de los empleados.

#### **4 CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

---

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

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de toda la plantilla.
- Es preventivo, dirigido a 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 mediante su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa, en línea con la obligación legal, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

#### **5 ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD**

---

El Plan de Igualdad se estructura en los siguientes apartados:

##### **5.1. Diagnóstico de la situación** de partida de mujeres y hombres en la empresa.

- Características de la plantilla.
- Acceso, contratación y condiciones de trabajo.
- Promoción.
- Retribuciones.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Salud laboral.
- Política de comunicación y sensibilización en igualdad.

##### **5.2. Programa de Actuación:**

Elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre las personas que integran la empresa, estableciendo medidas que favorezcan el reforzamiento de aquellas áreas que se consideran estratégicas para alcanzar la excelencia en la Igualdad.

En él se determinan los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones

En este sentido, el programa de actuación tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tengan integrado el principio de igualdad de toda la plantilla, sin diferencias por razón de sexo.

### **5.3. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan:**

A través de las personas que conformarán el Comité de Igualdad, recogiendo la información sobre su grado de implantación, sus resultados y su impacto en la empresa.

Para la consecución de sus objetivos, el Plan de Igualdad se plantea con una doble estrategia que se corresponde con su doble finalidad y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a garantizar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

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

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y plazos de ejecución para cada una de las medidas que, con base en el diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias o convenientes a los efectos de establecer un compendio integral de Igualdad y protección y defensa de la diversidad y de aquellas personas cuya situación requiere una atención especial, en cada uno de los siguientes apartados:

1. Acceso / selección.
2. Contratación.
3. Formación.
4. Promoción y desarrollo profesional.
5. Retribución.
6. Comunicación.
7. Conciliación vida laboral y personal.
8. Salud laboral.
9. Acoso sexual y por razón de sexo.
10. Protección de las víctimas de violencia de género.
11. Difusión y compromiso.

## 6 DEFINICIONES. GLOSARIO DE TÉRMINOS

---

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

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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

### 6.1. Igualdad de remuneración.

La igualdad de remuneración implica la obligación de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

### 6.2. Discriminación por embarazo o maternidad.

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

### 6.3. Indemnidad frente a represalias.

Se considerará 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.

### 6.4. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto.

Los actos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo serán perseguidos disciplinariamente.

### 6.5. Acciones positivas.

Medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

### 6.6. Tutela jurídica efectiva.

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



### 6.7. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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

## 7 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

---

### 7.1. Ámbito de aplicación

#### 7.1.1. Ámbito Territorial

El presente Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio de implantación del GRUPO LYRSA, nacional e internacional, y por consiguiente engloba a la totalidad de la plantilla y todos sus centros de trabajo, sin perjuicio de la aplicación en ellos, con carácter prevalente, de la legislación especialmente aplicable en cada uno de ellos.

Igualmente será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que GRUPO LYRSA gestione durante la vigencia del presente plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior, con la excepción de **Recuperación Ecológica de Baterías, S.L. (B-50738079)** y **Metales Fragmentados, S.A. (A-50882372)** que disponen de un Plan propio.

#### 7.1.2. Centros actuales: Empresas del Grupo

Razón Social: **Aragonesa de Chatarras y Metales, S.A. (A50016666)**

Ubicación Centro: La Muela (Zaragoza)

Razón Social: **Lajo y Rodríguez, S.A. (A28131084)**

Ubicación Centros: Alcalá de Guadaíra (Sevilla), Alicante, Araia (Álava), Aznalcóllar (Sevilla), Barberá del Vallés (Barcelona), Los Barrios (Cádiz), Mejorada del Campo (Madrid), O Porriño (Pontevedra), Paterna (Valencia), Valladolid, y Vitoria.

Razón Social: **Layro, S.A. (A01005529)**

Ubicación Centros: Araia (Álava) y Vitoria.

Razón Social: **Recuperaciones Díaz, S.A. (A26016865)**

Ubicación Centro: Logroño

#### 7.1.3. Centros actuales: Empresas Asociadas

Razón Social: **Reciclaje y Fragmentación, S.L. (B80470628)**

Ubicación Centros: Mejorada del Campo (Madrid), San Martín de la Vega (Madrid).

Razón Social: **Recuperaciones Colomer, S.L. (B13101423)**

Ubicación Centro: Ciudad Real

## 7.2. **Ámbito Personal**

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todas las Sociedades del GRUPO, sus órganos de administración y personal asalariado.

## 7.3. **Vigencia**

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de tres años a contar desde el momento de su aprobación, no obstante este plan alargará su vigencia hasta la promulgación de uno nuevo.

## 8 **COMITÉ DE IGUALDAD**

---

Para la elaboración y seguimiento del presente Plan de Igualdad, se ha constituido un Comité de Igualdad está formado por los siguientes miembros:

- Dña. Carmen Aldea Pablo
- Dña. Ana Briones Carrillo
- D. Ángel de la Peña de Miguel
- Dña. Alicia Fernández Díaz
- D. Javier Mateos González
- Dña. Fátima Collantes Martín

Los objetivos de diagnóstico para la igualdad de trato y de oportunidades serán los siguientes:

- Acceso al empleo. Selección de Personal.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción.
- Retribuciones.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Discriminación por embarazo o maternidad.

El objetivo principal de este Comité de Igualdad se centra en detectar aquellas situaciones y proponer medidas correctoras o de mejora que permitan alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

## 9 **OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

---

En consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, el principal objetivo del Plan de Igualdad es garantizar en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación, y, en particular, por razón de sexo.

### 9.1. **Objetivos Generales**

- 9.1.1. Integrar y consolidar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa eliminando los posibles desequilibrios existentes.
- 9.1.2. Integrar la perspectiva de género en la gestión integral de la empresa y muy específicamente en la gestión de los recursos humanos.
- 9.1.3. Crear un Comité de Igualdad para el control y seguimientos de las actuaciones propuestas.

9.1.4. Facilitar, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.

## 9.2. **Objetivos Específicos**

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Retribución y Salud Laboral, en consonancia con los principios y políticas de la empresa.

A estos efectos, los objetivos específicos de cada uno de los apartados de actuación, son los siguientes:

### 9.3. **Acceso/selección.**

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, revisando documentación, procedimientos y comunicación, e implantando acciones positivas que promuevan el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la estructura de la plantilla en todos los niveles.

### 9.4. **Contratación.**

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupo profesionales, aplicando, en su caso, acciones positivas.

### 9.5. **Formación.**

Acercar el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y mejorar su acceso a la formación dirigida al desarrollo profesional e implantar acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

### 9.6. **Promoción y desarrollo profesional.**

Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo profesional.

### 9.7. **Retribución.**

Garantizar los principios de igualdad en función del puesto de trabajo y valoración.

### 9.8. **Comunicación.**

Asegurar que la comunicación interna y externa promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.

### 9.9. **Conciliación vida laboral y personal.**

Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, garantizando el acceso y ejercicio de medidas de conciliación entre su vida laboral y personal.

### 9.10. **Salud laboral.**

Consolidar la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y especificidades de la población trabajadora.

**9.11. Acoso sexual y por razón de sexo.**

Asegurar que la totalidad del personal disfrute de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

**9.12. Protección de las víctimas de violencia de género.**

Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

**9.13. Difusión y compromiso.**

Concienciar, informar y mentalizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicitar interna y externamente el compromiso de la empresa con el Plan de Igualdad.

**10 MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

El siguiente listado de medidas acordadas se distribuye por áreas funcionales y objetivos (generales y específicos), incluyendo los indicadores para control de las mismas, y señalando, para cada caso, el Departamento y los Responsables de ejecución de la medida así como el plazo máximo establecido para su cumplimiento.

OBJETIVO	MEDIDA	RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
General	Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.	RRHH	Revisión anual (2019-2021)
General	Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.	RRHH	Revisión anual (2019-2021)
General	Creación de Comité de Igualdad para el control y seguimientos de las actuaciones propuestas.	RRHH	Revisión anual (2019-2021)
General	Facilitar, en la medida de lo posible, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.	RRHH	Revisión anual (2019-2021)
Específico	Revisar el lenguaje y contenidos de los anuncios de empleo publicados interna o externamente.	RRHH	Continuo
Específico	Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (WEB, comunicados internos, etc.) para incorporar un lenguaje neutro y no sexista, eliminar cualquier término, expresión o imagen que pueda contener estereotipos de género y que pudieran influir en la autoexclusión de candidatos/as.	RRHH	Continuo
Específico	Eliminar cualquier posible elemento de discriminación en la selección.	RRHH	Continuo
Específico	Revisar el procedimiento de selección en vigor, introduciendo la perspectiva de igualdad de género de forma que sirva de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección (no sexistas, objetivos y neutros) y de recomendación para una selección igualitaria.	RRHH	09/2019
Específico	Introducir medidas de acción positiva que posibiliten el equilibrio de plantilla y una mayor equiparación de los sexos en los distintos departamentos y niveles jerárquicos.	RRHH	2020

OBJETIVO	MEDIDA	RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
Específico	Implementación y parametrización de una herramienta de gestión del reclutamiento y selección que permita el registro de información y la trazabilidad de los procesos de forma que se posibilite la obtención de indicadores.	RRHH	2019
Específico	Aprovechar la, ya planificada, creación de un procedimiento de promoción interna y sistemas de valoración para garantizar la aplicación del principio de igualdad.	RRHH	2019
Específico	Revisar y registrar la evolución de la promoción o desarrollo profesional.	RRHH	Continuo
Específico	Facilitar a toda la plantilla la posibilidad de optar a la promoción, estableciendo canales de comunicación.	RRHH	2019
Específico	Facilitar el acceso de todos los trabajadores/as a la formación disponible en la compañía dirigida a su desarrollo profesional.	RRHH	Continuo
Específico	Promover, siempre que sea posible, una organización del trabajo que permita establecer horarios o flexibilizar los mismos, de forma que mejore la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	RRHH	Continuo
Específico	Garantizar que las personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual, no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	RRHH	Continuo
Específico	Análisis de aquellos casos detectados en la fase de diagnóstico en los que las diferencias salariales encontradas podrían deberse a razón de género, garantizando la misma retribución por trabajos de igual valor.	RRHH	2019
Específico	Desarrollo de canales de comunicación efectivos que permitan a todos los trabajadores/as el acceso a la información actualizada.	RRHH	2019
Específico	Desarrollar una campaña informativa sobre la existencia, ubicación, contenido y funcionamiento de los medios de comunicación internos.	RRHH	2019
Específico	Considerar las variables relacionadas con el sexo en materia de prevención de riesgos laborales con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.	PREVENCIÓN	2020
Específico	Actualización del procedimiento de actuación ante riesgo psicosocial, dando mayor protagonismo y cobertura a la situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	PREVENCIÓN	2019
Específico	Realizar una acción de difusión del Plan de igualdad y del Protocolo de Acoso actualizado a todos los niveles.	RRHH	2019
Específico	En la difusión de la campaña informativa del Plan de Igualdad se recogerá un apartado específico para difundir los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género que contempla la legislación en vigor y los que se mejoren en el Plan de Igualdad.	RRHH	2019

OBJETIVO	MEDIDA	RESPONSABLE	PLAZO EJECUCIÓN
Específico	Facilitar la adaptación de la jornada, cambios de turno y/o movilidad geográfica, cuando existan vacantes, a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.	RRHH	Continuo

## 11 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista para el empresario en el artículo 47 de la mencionada norma y en el artículo 64 del Estatuto de los/as Trabajadores/as, en el sentido de informar del Plan de Igualdad y de la consecución de sus objetivos a la representación legal de las personas que trabajan en la empresa; de la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para lo que es necesario incluir datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, y sobre la aplicación del mismo.

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.

Anualmente, el Comité de Igualdad, realizará un informe de seguimiento del plan de igualdad para comprobar el grado de cumplimiento y las actuaciones desarrolladas en el período comprendido.

Si los objetivos no se cumplieren en el plazo marcado, el Comité de Igualdad explicará en su informe los motivos y propondrá otro plazo para su correcto cumplimiento, siempre dentro de los plazos de vigencia del presente plan. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

En Madrid, a 19 de junio de 2019.