

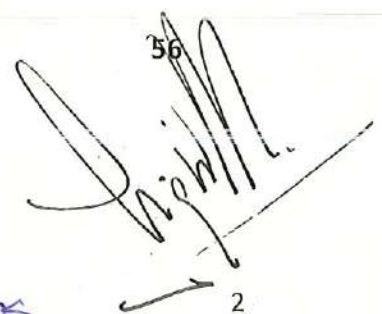
**II PLAN DE IGUALDAD DE
EFFICOLD S.A.
2023 - 2027**



Índice	Pág.
1.- Introducción	3
2.- Estructura	7
3.-Principios y Definición	8
4. Normativa aplicable	12
5.- Partes que suscriben, Ámbito aplicación y Vigencia	13
6.- Información sobre la Empresa	14
7.- Diagnóstico, Conclusiones y Perfil Plantilla	15
8.- Objetivos Generales	28
9.- Áreas de Actuación y Objetivos Específicos	29
10.- Implementación, Seguimiento y Evaluación	48
11.- Comisión Seguimiento del Plan de Igualdad	49
11.1.- Composición	49
11.2.- Funciones	50
11.3.- Reglamento	52
11.4.- Duración y Vigencia	52
11.5.- Solución de Conflictos	54

Anexo I

Disposiciones Transitorias



1. Introducción

EFFICOLD es la marca especialista en el sector de la refrigeración. Ofrece soluciones para el mercado de las bebidas, Horeca, helados y el sector médico-farmacéutico.

Dentro del grupo, destacan el resto de las marcas como son Fagor, Edenox, Asber, Inoxfera, Primer, Danube y Domus, que, con su especialización, aportan al cliente la mejor experiencia de compra.

EFFICOLD es una de las empresas más destacadas en el mercado del frío.

EFFICOLD S.A. es una compañía situada en la provincia de Córdoba especializada en la producción y venta de todo tipo de coolers Efficold para el sector de la alimentación y bebidas, fabricando coolers, vitrinas expositoras y todo tipo de maquinaria para realzar la marca de los clientes en el punto de venta.

La elaboración del Plan de Igualdad se ha llevado a cabo por la representación de la empresa y por los sindicatos más representativos del sector en la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

Ámbito personal, territorial y temporal

El Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa usuaria.

Si durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se incorpora a la empresa personal cedido por empresas de trabajo temporal, o se produzcan incorporaciones a la empresa por subrogación las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los periodos de prestación de servicios.

La fecha de entrada en vigor del Plan de Igualdad será el 7 de noviembre de 2023 finalizando el 6 de noviembre de 2027. Una vez finalizada su vigencia, éste se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente Plan de Igualdad.



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a signature that appears to be 'Jose A. Merlo'.

Marco Legal del Plan de Igualdad

Entre otras normativas, leyes y declaraciones, se indican a continuación el marco legal que promueve la elaboración del Plan.

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

Ya en 1978, con el nacimiento de nuestra Constitución Española, se regula la importancia del derecho a la igualdad quedando reflejado en su artículo 14, en el que se proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

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 la de sus Estados miembros.

Contar con un Plan de igualdad asegura la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en las diferentes materias de actuación en la empresa como la selección, la contratación, la formación, la promoción y retribución, entre otras.

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

Esta acción está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible que Naciones Unidas fijó en su Agenda para el año 2030. Cada objetivo tiene metas específicas que implican trabajar sobre

la base de férreos principios y valores, con una visión compartida que coloque a las personas y al progreso social como ejes. En concreto, el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de EFFICOLD, se alinea con los objetivos 5 y 8:

-El Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros

-El Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos



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

Compromiso de la Empresa con la Igualdad

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta finalidad es una obligación para conseguir que este Plan de Igualdad sea una palanca efectiva para conseguir la igualdad real en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Personas que facilite la mejora del clima laboral, la optimización de las capacidades y habilidades de todas las personas, la mejora de la calidad de vida, el aumento de la productividad y la competitividad.

En los principios recogidos en El Código de Ética y Comportamiento Empresarial, que definen el marco de actuación, se definen con claridad el respeto a todas las personas: ninguna persona empleada de EFFICOLD es discriminada ni discriminará por razón de sexo, edad, raza, religión, nacionalidad, orientación sexual, discapacidad física y clase social. Asimismo, se promueve la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional evitando situaciones de desigualdad.

Se asume también en el código ético, el compromiso de velar porque exista un ambiente laboral exento de cualquier tipo de violencia y/o acoso, con la consecuente prohibición de toda clase de discriminación, intimidación y conductas ofensivas o impropias, faltas de respeto o cualquier tipo de agresión física o verbal en las relaciones dentro de la Organización.

Para la elaboración de este Plan se ha elaborado un riguroso y exhaustivo diagnóstico de la situación, determinando el posicionamiento de mujeres y hombres dentro de la empresa.

El objeto de la elaboración del Diagnóstico es obtener información detallada y estructurada que permita evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en EFFICOLD, analizando diferentes aspectos de la gestión de los recursos de la empresa que afectan a toda su plantilla. La premisa de estudio utilizada es el enfoque o análisis de género,

que aporta una visión panorámica de la realidad en la que se encuentran mujeres y hombres con sus condiciones y particularidades esenciales.

Características generales del Plan

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la Empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo, a través de acciones positivas cuya finalidad es integrar en la cultura y los comportamientos el principio de igualdad entre hombres y mujeres en la empresa. Las características del plan son:

- Afectación: Está inspirado y constituido para la totalidad de la plantilla.
- Transversalidad: Inclusión de la perspectiva de género en todas las políticas, gestiones y niveles de la empresa
- Consenso: Entra las partes; la dirección, la representación social y las personas trabajadoras.
- Dinamismo: Abierto a cambios futuros que puedan surgir.

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a signature that reads "Jose A. Muñoz".

2. Estructura

El II Plan de Igualdad de EFFICOLD, como se leerá más adelante, se ha estructurado en los siguientes apartados:

- I. Diagnóstico de Situación.
Se analiza la situación de partida en la empresa de mujeres y hombres. Se ha recogido información cualitativa y cuantitativa de género de las diferentes áreas de actuación tales como la selección, contratación, clasificación profesional, formación, promoción, compensación retributiva, comunicación, etc.
El diagnóstico ha sido realizado por una entidad externa asesora e imparcial, con amplia experiencia en este campo que ha colaborado en todo el proceso y elaboración del plan. La representación sindical de CCOO, como miembro de la mesa negociadora, ha formado parte muy activa en todo el proceso, solicitando información y clarificación de la información, así como propuestas de mejoras.
- II. Programa de Medidas de Actuación.
Se ha elaborado a partir de la información recogida en el diagnóstico, a las que se ha añadido de manera consensuada aquellas acciones de mejora consideradas necesarias y tendentes a promover el principio de igualdad entre los géneros, corrigiendo posibles desequilibrios.
- III. Seguimiento y Evaluación.
Del grado de cumplimiento del plan, a través de las personas designadas por las partes, que analizarán el grado de consecución de los objetivos, los resultados y el impacto.

El plan se estructura a nivel metodológico en diversas líneas de acción, representativas de las áreas de actuación:

- 1.- Proceso de Acceso al Empleo, Selección y Contratación
- 2.- Clasificación Profesional
- 3.- Formación
- 4.- Promoción Profesional - Promoción Interna
- 5.- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- 6.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 7.- Infrarrepresentación Femenina
- 8.- Retribuciones
- 9.- Violencia de Género
- 10.- Prevención del acoso Laboral/Sexual y por Razón de Sexo

- 11.- Seguridad y Salud Laboral con perspectiva de género
- 12.- Cultura y comunicación

Para abordar cada área de actuación, se ha determinado en ellas:

- Objetivo General
- Líneas de actuación
- Medidas
- Indicadores
- Departamentos Responsables
- Plazo de Ejecución
- Grado de Cumplimiento

3. Principios y Definiciones

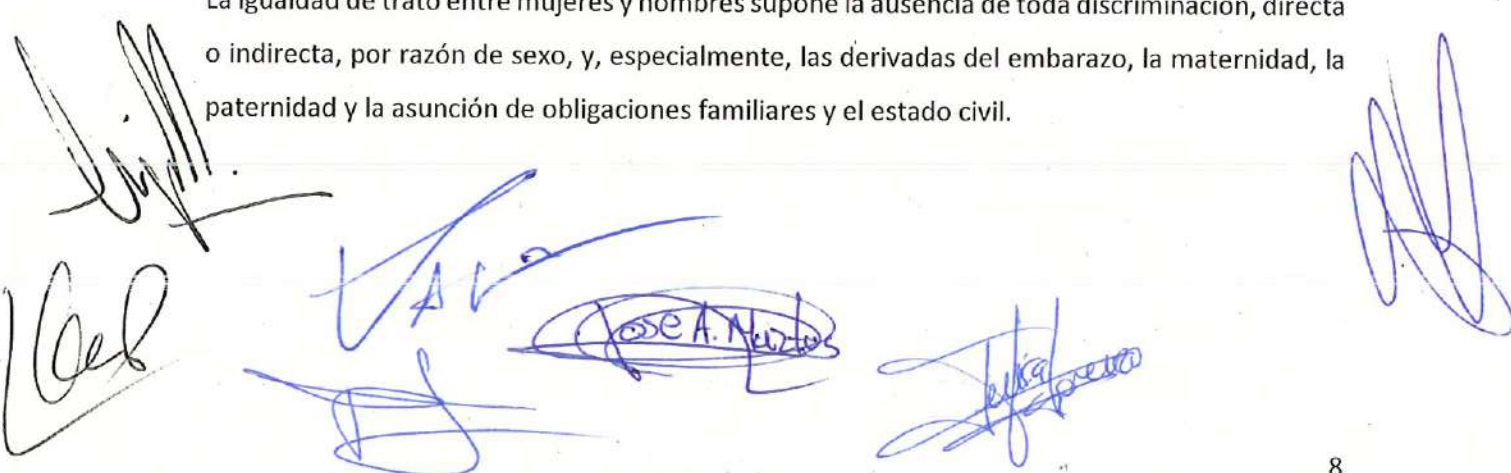
El II Plan de Igualdad de EFFICOLD se regirá por los siguientes PRINCIPIOS RECTORES que determinarán la forma de actuar de la empresa y de toda su plantilla en la actividad empresarial, convirtiendo en propias las definiciones clave de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva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

1. PRINCIPIO DE IGUALDAD

Todos los trabajadores y las trabajadoras de EFFICOLD 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

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 paternidad y la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.



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

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

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

4. DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

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

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

5. ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

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

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

6. NO DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO, MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo y la maternidad, y a los hombres por la paternidad.

7. INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS

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

8. CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS

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

9. ACCIONES POSITIVAS

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

10. TUTELA JUDICIAL EFECTIVA

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

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

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

11. PRUEBA

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

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

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

12. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA


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

13. LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

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

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

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



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right.

4. Normativa Aplicable

La Igualdad en la empresa está sustentada por los Planes de Igualdad entendidos como una poderosa herramienta para acabar con las desigualdades de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, se rigen por la ya mencionada ley de igualdad:

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Posteriormente se han aprobado con rango de Reales Decretos, modificados algunos artículos de la anterior Ley, variando la obligatoriedad para la elaboración de un plan igualdad y a su vez desarrollan medias con el fin de acabar con la brecha salarial, fomentar la transparencia retributiva y el trabajo de igual valor entre otras importantes medidas. Para todo ello y como novedad fundamental se establece la creación de una comisión para negociar el diagnóstico previo a la elaboración del plan. Las normas son las siguientes:

- *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*
- *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*
- *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a signature that appears to read "Jose A. Morales".

5. Partes que suscriben, ámbito de aplicación y vigencia

Las partes suscriptoras del plan de igualdad han conformado la comisión negociadora paritaria constituida por la representación de la empresa y la representación Legal de los Trabajadores/ras - RLT- que a continuación se indica, tal como se recoge en el acta de constitución:

Por la representación Legal de los trabajadores y las trabajadoras

Parte Sindical → Representantes Legales 6 personas

CC.OO. [LUCENA]:

D. FRANCISCO JOSE OSUNA DEL ÁGUILA Titular

D^a. ROSARIO CAPITÁN PULIDO Titular

D^a. ARACELI CÁRDENAS BLANCO (Suplente)

SOLIDARIDAD Lucena

D^a. LUISA LORENZO TEJADA – Titular

D, JOSE ANTONIO MARTOS BONILLA- Titular

CC.OO. [BARCELONA]:

D. FRANCISCO GUARDEÑO ESPEJO - Titular

Por la Dirección de EFFICOLD 3 personas

D^a. ESTHER PÉREZ CAMORRA- Titular

D. MIGUEL ENRIQUE ESPIGARES JIMÉNEZ. -Titular

D. MANUEL PASTOR IGLESIAS. - Titular

La Comisión negociadora acuerda la aprobación del I Plan de igualdad entre mujeres y hombres de EFFICOLD con un ámbito temporal de 2023 a 2027.

Ambas partes acuerdan además la constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del II del Plan de Igualdad de EFFICOLD, que con carácter general velará por la correcta implantación y cumplimiento de las medidas recogidas en este documento.

Reuniones de la Comisión Negociadora

1. 02/06/2023: Constitución Comisión Negociadora.
2. 02/06/2020: Formación: Conceptos y normativa (básica) en materia de Igualdad.
3. 26/06/2023: Presentación informe Diagnóstico y auditoria retributiva y negociación
4. 23/10/2023: Negociación de las Medidas
5. 23/10/2023: Aprobación Diagnóstico y Medidas.
6. 23/10/2023: Negociación Plan de Igualdad y Protocolo Acoso Sexual y por Razón de Sexo
7. 06/11/2023: Aprobación Plan de Igualdad

ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL: El presente II Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras de EFFICOLD con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto.

ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL: La aplicación de este Plan de Igualdad, es nacional para toda la plantilla de los centros de trabajo ubicados en Carretera Córdoba – Málaga, S/n Km 80.8. 14900, Lucena (Córdoba). España y centro de Barcelona en Plaza Antoni Baqué, La Llagosta.

ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL: El periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad es de 4 años desde el 07/11/2023 hasta el 06/11/2027, desde su aprobación y registro.

Transcurrido el periodo de vigencia, se constituirá una nueva comisión negociadora cuya misión será la elaboración de un nuevo diagnóstico y posterior Plan de Igualdad, adaptado a la legislación vigente en ese momento.

6. Información sobre la empresa

Los orígenes del **GRUPO ONNERA** tiene como pilares base una historia de tradición dedicación, innovación y amor al aceite. Mondragón es una corporación cooperativa industrial vasca, nacida en el año 1956, basada en cuatro pilares: Innovación, Participación, Responsabilidad Social y Cooperación.

Corporación Mondragón

Es referencia internacional especializada en cuatro áreas: Conocimiento, Finanzas, Distribución e Industria.

Cuenta con más de 80.000 trabajadores, y está integrado en más de 100 cooperativas independientes y autónomas, lo que ha conseguido que Mondragón sea el primer grupo empresarial vasco y el décimo de España.

Onnera Group

Dentro de Mondragón, **Onnera Group** es un grupo empresarial de referencia internacional, aportando soluciones para la refrigeración industrial, lavandería y restauración.

EFFICOLD es la marca especialista en el sector de la refrigeración. Ofrece soluciones para el mercado de las bebidas, Horeca, helados y el sector médico-farmacéutico.

Dentro del grupo, destacan el resto de marcas como son Fagor, Edenox, Asber, Inoxfera, Primer, Danube y Domus, que, con su especialización, aportan al cliente la mejor experiencia de compra.

EFFICOLD es una de las empresas más destacadas en el mercado del frío.

EFFICOLD S.A. es una compañía situada en la provincia de Córdoba especializada en la producción y venta de todo tipo de coolers Efficold para el sector de la alimentación y bebidas, fabricando coolers, vitrinas expositoras y todo tipo de maquinaria para realzar la marca de los clientes en el punto de venta.

DATOS DE LA EMRESA	
Razón Social	EFFICOLD, S.L
CIF	A14219836
Domicilio Social	en Carretera Córdoba – Málaga, S/n Km 80.8. 14900, Lucena (Córdoba). España.
Forma Jurídica	Sociedad Limitada

7. Diagnóstico y Resultados de Auditoria, Conclusiones y Perfil Plantilla

El informe Diagnóstico es aprobado por la Comisión de negociación en fecha **23 de octubre de 2023** y los datos de referencia del diagnóstico corresponden al **año 2022** y es un anexo del plan de igualdad.

Este informe posee un carácter eminentemente práctico, dada su naturaleza de instrumento de trabajo a partir del cual se elabora el Plan de Igualdad y proporciona información para conocer los aspectos sobre los que es necesario intervenir con el fin de garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en el funcionamiento de EFFICOLD.

Áreas de Diagnóstico

- 1.- Proceso de Acceso, Selección y Contratación
- 2.- Clasificación Profesional
- 3.- Formación – Formación Interna
- 4.- Promoción Profesional
- 5.- Condiciones Laborales Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- 6.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- 7.- Infrarrepresentación Femenina
- 8.- Retribuciones
- 9.- Violencia de Género
- 10.- Prevención del acoso Laboral/Sexual y por Razón de Sexo
- 11.- Seguridad y Salud Laboral
- 12.- Cultura y comunicación

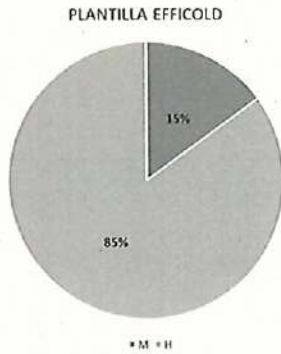
Datos de la plantilla desagregados por sexo

La empresa EFFICOLD en el año 2022 contaba con cuenta con una plantilla total de 915 personas, que de manera desagregada por sexos la componen 777 hombres y 138 mujeres [777H; 138M], esto supone una presencia de mujeres del 19% y una presencia de hombres del 81%.

EFFICOLD - Plantilla

M-H	M	% M Distr.	% M Conc.	H	% H Distr.	% H Conc.	T	% T	BG	IF	ICM	ICH
EFFICOLD	138	15%	100%	777	85%	100%	915	100%	-0,70	0,18	1,00	1,00
TOTAL	138	15%	100%	777	85%	100%	915	100%	-0,70	0,18	1	1

Gráficos. Plantilla de Efficold



El centro de trabajo de **Córdoba – Lucena** cuenta con el mayor peso de plantilla, supone el 99% (904 personas) de la plantilla total, en el año 2022, que de una manera desagregada describe 771 hombres empleados (85% Hombres) y, 133 mujeres empleadas (15% Mujeres) [M133; H771].

El centro de trabajo de **Barcelona** cuenta con una plantilla total de 11 personas, es decir 1% de la plantilla, que de manera desagregada describe 6 hombres empleados (55% Hombres) y, 5 mujeres empleadas (45% Mujeres). [M5; H6].

M-H	M	% M Distr.	% M Conc.	H	% H Distr.	% H Conc.	T	% T	BG	IF	ICM	ICH
LUCENA	133	15%	96%	771	85%	99%	904	99%	-0,71	0,17	0,95	0,99
BARCELONA	5	45%	4%	6	55%	1%	11	1%	-0,09	0,83	0,04	0,01
TOTAL	138	15%	100%	777	85%	100%	915	100%	-0,70	0,18	1	1

Plantilla de Efficold y centros de trabajo

EDAD

El análisis detallado de la composición de la plantilla por rangos de edad de la empresa **EFFICOLD**, permite identificar el avance y los desafíos hacia la paridad en la organización. La edad media de la mujer es bastante inferior a la de hombres y Los datos que ofrecen las franjas analizadas, las de [18-25;26-35; 36-45; 46-55], son relevantes, en ellos se observan como en estos últimos años la empresa, desde su política de incorporación, ha trazado estrategias para garantizar presencia equilibrada en la plantilla, como indica la ley de igualdad. Mientras que en las franjas de edad [26-35; 36-45; 46-55], la representación de los hombres es muy superior.

EFFICOLD - Edad

EDAD	M	% M Distr.	% M Conc.	H	% H Distr.	% H Conc.	T	% T	BG	IF	ICM	ICH
18 - 25	1	25%	1%	3	75%	0%	4	0,4%	-0,50	0,33	0,01	0,00
26 - 35	42	14%	30%	249	86%	32%	291	31,8%	-0,71	0,17	0,30	0,32
36 - 45	62	20%	45%	250	80%	32%	312	34,1%	-0,60	0,25	0,45	0,32
46 - 55	26	11%	19%	203	89%	26%	229	25,0%	-0,77	0,13	0,19	0,26
56 - 65	7	9%	5%	71	91%	9%	78	8,5%	-0,82	0,10	0,05	0,09
66 - 75	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0,1%	-1,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	138	15%	100%	777	85%	100%	915	100%	-0,70	0,18	1	1

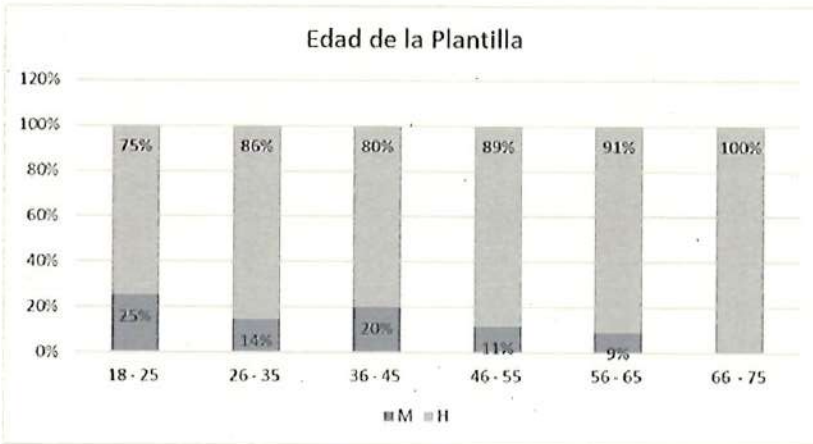


Gráfico. Plantilla Efficold por edad

ANTIGÜEDAD

El análisis de los datos estudiados refleja que la antigüedad media de la plantilla incorporada a la organización en el último quinquenio supone (61,42%) de peso en la organización, un total de 562 personas que de manera desagregada entre mujeres y hombres se constata (M85; H477).

Con respecto a décadas anteriores se observa una evolución en la tendencia asumiéndose un fuerte aumento en las incorporaciones de mujeres a la organización, fruto de impulso organizacional con el colectivo reflejo de la evolución social e incorporación del mercado como reflejan los datos.

Efficold Antigüedad

ANTIGÜEDAD	M	% M Distr.	% M Conc.	H	% H Distr.	% H Conc.	T	% T	BG	IF	ICM	ICH
< 1 año	10	13%	7%	70	88%	9%	80	9%	-0,75	0,14	0,07	0,09
1 - 3	71	17%	51%	359	83%	46%	430	47%	-0,67	0,20	0,51	0,46
4 - 6	17	21%	12%	65	79%	8%	82	9%	-0,59	0,26	0,12	0,08
7 - 10	4	19%	3%	17	81%	2%	21	2%	-0,62	0,24	0,03	0,02
11 15	6	17%	4%	29	83%	4%	35	4%	-0,66	0,21	0,04	0,04
16 20	23	15%	17%	130	85%	17%	153	17%	-0,70	0,18	0,17	0,17
21 25	6	7%	4%	85	93%	11%	91	10%	-0,87	0,07	0,04	0,11
26 30	0	0%	0%	12	100%	2%	12	1%	-1,00	0,00	0,00	0,02
31 35	1	10%	1%	9	90%	1%	10	1%	-0,80	0,11	0,01	0,01
36 40	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-1,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	138	15%	100%	777	85%	100%	915	100%	-0,70	0,18	1	1

Handwritten signatures in blue ink, including the name 'Jose A. Ramos'.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Analizada la estructura departamental de EFFICOLD se observa como en su composición global se estructuran un total de 7 departamentos (con sus respectivas categorías).

DEPARTAMENTOS / CATEGORÍAS	M	%M Dstc	%M Conc	H	%H Dstc	%H Conc	T	%T	BG	F	ICM	ICH
1	56	16%	41%	297	84%	36%	353	33%	-0.68	0.13	1	1
101 OF. GENERAL	0	0%	0%	2	100%	1%	200%	1%	-1.00	0.00	0.00	0.01
102 PRODUCC	1	100%	2%	0	0%	0%	100%	0%	1.00	--	0.02	0.00
103 REP. TALLER	0	0%	0%	1	100%	0%	100%	0%	-1.00	0.00	0.00	0.00
11 OF. ADMN	8	73%	14%	3	27%	1%	1100%	3%	0.45	2.67	0.14	0.01
14 OF. ADMN	3	43%	5%	4	57%	1%	200%	2%	-0.14	0.75	0.05	0.01
15 ALM. ADMN	2	100%	4%	0	0%	0%	200%	1%	1.00	--	0.04	0.00
17 ING. MECN	0	0%	0%	10	100%	3%	1000%	3%	-1.00	0.00	0.00	0.03
18 FE PLANTA - TALLER	0	0%	0%	1	100%	0%	100%	0%	-1.00	0.00	0.00	0.00
20 DISTRIB. MTS	1	33%	2%	2	67%	1%	300%	1%	-0.33	0.50	0.03	0.01
2 REP. ALMAC	0	0%	0%	2	100%	1%	200%	1%	-1.00	0.00	0.00	0.01
30 OFICIAL	0	0%	0%	14	100%	1%	1400%	4%	-1.00	0.00	0.00	0.05
31 OFICIAL	13	15%	32%	106	87%	30%	12400%	32%	-0.71	0.17	0.32	0.36
32 OFICIAL	21	14%	38%	130	80%	44%	15100%	43%	-0.72	0.16	0.38	0.44
33 CONF. PLANTA	2	100%	4%	0	0%	0%	200%	1%	1.00	--	0.04	0.00
35 OF. TALLER	0	0%	0%	1	100%	0%	100%	0%	-1.00	0.00	0.00	0.00
36 PLANIFICADOR	0	0%	0%	1	100%	0%	100%	0%	-1.00	0.00	0.00	0.00
37 CONF. TALLER	0	0%	0%	2	100%	1%	200%	1%	-1.00	0.00	0.00	0.01
38 OFICIAL - MAN. MANTEN. T	0	0%	0%	4	100%	1%	400%	1%	-1.00	0.00	0.00	0.01
39 ENCARGADO	0	0%	0%	11	100%	4%	1100%	3%	-1.00	0.00	0.00	0.04
34 M. Ing. planta planta	0	0%	0%	1	100%	0%	100%	0%	-1.00	0.00	0.00	0.00
35 ANALISTA INGENIERIA	0	0%	0%	1	100%	0%	100%	0%	-1.00	0.00	0.00	0.00
OFICIAL	0	0%	0%	1	100%	0%	100%	0.00	-1.00	0.00	0.00	0.00

DEPARTAMENTOS / CATEGORÍAS	M	%M Dstc	%M Conc	H	%H Dstc	%H Conc	T	%T	BG	F	ICM	ICH
3	21	10%	15%	199	90%	26%	220	24%	-0.81	0.11	1	1
102 PRODUCC	0	0%	0%	1	100%	1%	1	0%	-1.00	0.00	0.00	0.01
12 OF. ADMN	1	33%	5%	2	67%	1%	3	1%	-0.33	0.50	0.05	0.01
17 ING. MECN	0	0%	0%	5	100%	3%	5	2%	-1.00	0.00	0.00	0.03
20 Jefe de taller planta	0	0%	0%	1	100%	1%	1	0%	-1.00	0.00	0.00	0.01
25 DISTRIB. MTS	0	0%	0%	1	100%	1%	1	0%	-1.00	0.00	0.00	0.01
4 REP. ALMAC	0	0%	0%	1	100%	1%	1	0%	-1.00	0.00	0.00	0.01
35 MAN. TALLER	0	0%	0%	1	100%	1%	1	0%	-1.00	0.00	0.00	0.01
37 OFICIAL	0	0%	0%	4	100%	1%	4	2%	-1.00	0.00	0.00	0.02
38 OFICIAL	7	9%	13%	73	91%	17%	80	36%	-0.83	0.10	0.13	0.37
39 OFICIAL	13	12%	62%	92	88%	40%	105	48%	-0.75	0.14	0.62	0.45
37 PLANIFICADOR	0	0%	0%	2	100%	1%	2	1%	-1.00	0.00	0.00	0.01
38 CONF. TALLER	0	0%	0%	1	100%	1%	1	0%	-1.00	0.00	0.00	0.01
38 OFICIAL - MAN. MANTEN. T	0	0%	0%	3	100%	2%	3	1%	-1.00	0.00	0.00	0.02
39 ENCARGADO	0	0%	0%	12	100%	6%	12	5%	-1.00	0.00	0.00	0.06

DEPARTAMENTOS / CATEGORÍAS	M	%M Dstc	%M Conc	H	%H Dstc	%H Conc	T	%T	BG	F	ICM	ICH
4	30	17%	22%	147	83%	18%	177	19%	-0.66	0.20	1	1
11 OF. PLANTA	2	100%	7%	0	0%	0%	2	1%	1.00	--	0.57	0.00
15 ALM. ADMN	2	100%	7%	0	0%	0%	2	1%	1.00	--	0.57	0.00
36 OFICIAL	26	15%	87%	147	82%	100%	173	38%	-0.70	0.18	0.87	1.00
OFICIAL	0	--	0%	0	--	0%	0	0%	--	--	0.00	0.00
PLANTA - INGENIERIA	0	--	0%	0	--	0%	0	0%	--	--	0.00	0.00

DEPARTAMENTOS / CATEGORÍAS	M	%M Dstc	%M Conc	H	%H Dstc	%H Conc	T	%T	BG	F	ICM	ICH
7103	6	24%	4%	19	76%	2%	25	2%	-0.52	0.12	1	1
8 OF. TALLER	0	0%	0%	1	100%	5%	1	4%	-1.00	0.00	0.00	0.05
10 RESPONSABLE MANTENIMIENTO	0	0%	0%	1	100%	5%	1	4%	-1.00	0.00	0.00	0.05
14 RESPONSABLE PLANIFICACION	0	0%	0%	1	100%	5%	1	4%	-1.00	0.00	0.00	0.05
14 RESPONSABLE NEGA. PRODUCC	0	0%	0%	1	100%	5%	1	4%	-1.00	0.00	0.00	0.05
113 DISTRIB. OVA. GEN. MTS	0	0%	0%	1	100%	5%	1	4%	-1.00	0.00	0.00	0.05
115 OPERADOR OVA. PLS	1	100%	17%	0	0%	0%	1	4%	1.00	--	0.17	0.00
122 REP. SIVADO	1	100%	17%	0	0%	0%	1	4%	1.00	--	0.17	0.00
21 INGENIERO LABOR. MANTEN. T	3	25%	50%	9	75%	47%	12	48%	-0.50	0.13	0.50	0.47
3 REP. PLANTA - TALLER	0	0%	0%	1	100%	5%	1	4%	-1.00	0.00	0.00	0.05
35 RAM	1	33%	17%	2	67%	11%	3	12%	-0.33	0.50	0.17	0.11
8 CONF. TALLER	0	0%	0%	1	100%	5%	1	4%	-1.00	0.00	0.00	0.05
31 M. Ing. planta planta	0	0%	0%	1	100%	5%	1	4%	-1.00	0.00	0.00	0.05

DEPARTAMENTOS / CATEGORÍAS	M	%M Dstc	%M Conc	H	%H Dstc	%H Conc	T	%T	BG	F	ICM	ICH
8	5	45%	4%	6	55%	1%	11	1%	-0.09	0.83	1	1
10 RESPONSABLE MANTENIMIENTO	0	0%	0%	1	100%	5%	1	4%	-1.00	0.00	0.00	0.17
11 RESPONSABLE SAT	0	0%	0%	1	100%	5%	1	4%	-1.00	0.00	0.00	0.17
11 OF. ADMN	1	100%	17%	0	0%	0%	1	4%	1.00	--	0.20	0.00
15 ALM. ADMN	4	100%	67%	0	0%	0%	4	16%	1.00	--	0.80	0.00
35 RAM	0	0%	0%	4	100%	21%	4	16%	-1.00	0.00	0.00	0.17

DEPARTAMENTOS / CATEGORÍAS	M	%M Dstc	%M Conc	H	%H Dstc	%H Conc	T	%T	BG	F	ICM	ICH
Enlace	1	17%	100%	5	83%	1%	6	1%	-0.67	0.20	1	1
21 INGENIERO LABOR. MANTEN. T	0	0%	0%	1	100%	5%	1	4%	-1.00	0.00	0.00	0.20
MANTEN. MANTEN. T	1	100%	17%	0	0%	0%	1	4%	1.00	--	1.00	0.00
36 OFICIAL	0	0%	0%	4	100%	21%	4	16%	-1.00	0.00	0.00	0.80
T	118	15%	96%	777	86%	99%	915	38%	-0.70	0.18	1	1

El análisis de los datos, de este diagnóstico desde una visión pormenorizada de igualdad entre mujeres y hombres de la organización muestran que mayoritariamente las mujeres están infrarrepresentadas en seis de los siete departamentos de la organización, sólo en un centro o departamento hay equilibrio entre mujeres y hombres es el 8 EDENOX con un total de 11.

Estos datos detallados nos ofrecen los siguientes resultados, del departamento en el que existe presencia equilibrada entre mujeres y hombres 117 RESPONSABLE MARKETING, 118 RESPONSABLE SAT, 13 OFC1ºADM, 15 AUX.ADMINI, 36 KAM, en contraposición se observan 6 departamentos en los que no se llega a la presencia equilibrada [40% al 60%].

El análisis global centro/departamental de la estructura de EFFICOLD muestra un fuerte desequilibrio de presencia equilibrada donde las mujeres están infrarrepresentadas.

ASPECTOS LABORALES

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

EFFICOLD apuesta, en su política de contratación, por la estabilidad en el empleo, reflejándose esta estabilidad en los tipos de contratos en las incorporaciones de su plantilla. Así, los puestos estables (indefinidos) representan el 98%, frente a los temporales (2%). En cuanto a su distribución por género, no hay diferencias, el 99% de las mujeres tienen contrato indefinido frente al 98% de los hombres.



Gráfico.- Tipología de contratación en Efficold.

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

En EFFICOLD, conforman su plantilla 915 personas, analizando los datos de número de hijos e hijas, un total de 365 personas tienen algún descendiente (M61, H304), lo que supone el 40% del total de la plantilla.

Las mujeres trabajadoras que tiene hijo/hija a cargo supone el 46% del total de mujeres y con respecto a la plantilla el 9%; Los hombres trabajadores que tiene hijo/hija a cargo suponen el 54% del total de hombres y con respecto a la plantilla 44%.

Efficold - Hijas/Hijos

Nº HIJOS/ HIJAS	M	% M Distr.	% M Conc.	H	% H Distr.	% H Conc.	T	% T	BG	IF	ICM	ICH
0	77	14%	56%	472	86%	61%	549	60%	-0,72	0,16	0,56	0,61
1	30	21%	22%	112	79%	14%	142	16%	-0,58	0,27	0,22	0,14
2	26	14%	19%	156	86%	20%	182	20%	-0,71	0,17	0,19	0,20
3	5	13%	4%	34	87%	4%	39	4%	-0,74	0,15	0,04	0,04
4	0	0%	0%	2	100%	0%	2	0%	-1,00	0,00	0,00	0,00
BLANCO		0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-1,00	0,00	0,00	0,00
TOTAL	138	15%	100%	777	85%	100%	915	100%	-0,70	0,18	1	1

En EFFICOLD, los tipos de situaciones laborales que concurren en la organización y en las que puede encontrarse cada una de las personas que conforman la plantilla, son diversas. Analizados los datos, podemos indicar que los derechos de conciliación demandados por la plantilla han sido por permiso por nacimiento y cuidado del menor (maternidad, paternidad), reducciones de jornada por Cuidados de hijos/hijas o por cuidado de un familiar o mayores, Estudios, Incapacidad Temporal, Riesgo de Aborto (embarazo), Accidente Laboral y Excedencia, Otras.

EFFICOLD enmarca su política de corresponsabilidad y conciliación apostando por el desarrollo de diversas acciones entre su plantilla.

Se encuadran estas medidas implantadas en medidas de conciliación y corresponsabilidad por cuidados de descendientes y/o ascendientes las más utilizadas por la plantilla.

Las medidas de conciliación se impulsan para ser utilizadas indistintamente por hombres y mujeres., si bien son mayoría las mujeres las que hacen uso de las mismas.

Efficold – Situaciones de Reducción de jornada

REDUCCIÓN JORNADA	M	% M Distr.	% M Conc.	H	% H Distr.	% H Conc.	T	% T	BG	IF	ICM	ICH
GLM	16	89%	12%	2	11%	0%	18	2%	0,78	8,0	1,00	0,20
JUBILACION	0	0%	0%	8	100%	1%	8	1%	-1,00	0,0	0,00	0,80
T	16	62%	12%	10	38%	1%	26	3%	0,23	1,60	1	1

Analizados los datos, se observa como en la situación laboral "estándar" al 100% de la jornada se encuentran 897 personas, lo que supone el 98% del total de la plantilla (M121, H776);

El personal que se acoge al derecho individual de la reducción de jornada por cuidados de hijos/hijas es un total de personas con reducciones de jornadas y en su mayoría son 16 mujeres

(M2%, H0,1%), las que están acogidas a la medida de reducción de jornada por cuidados de hijos/hijas asimismo descendientes y/o ascendientes son 18 personas [M16; H2].

MOTIVO DE REDUCCION DE JORNADA	REDUCC. HORAS	M	% M Distr.	% M Conc.	H	% H Distr.	% H Conc.	T	% T	BG	IF	ICM	ICH
GLM	50%	5	100%	4%	0	0%	0%	5	1%	1,00	# DIV/0!	0,04	0,00
GLM	62,50%	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%	1,00	# DIV/0!	0,01	0,00
GLM	75%	3	100%	2%	0	0%	0%	3	0%	1,00	# DIV/0!	0,02	0,00
GLM	81,25%	4	100%	3%	0	0%	0%	4	0%	1,00	# DIV/0!	0,03	0,00
GLM	87,50%	4	80%	3%	1	20%	0%	5	1%	0,60	4,00	0,03	0,00
SIN REDUCC		121	13%	88%	776	87%	100%	897	98%	-0,73	0,16	0,88	1,00
T		138	15%	12%	777	85%	0%	915	2%	-0,70	0	0	0

La conciliación beneficia a las organizaciones y facilita la conciliación a las personas que las conforman, por ello es necesario contemplar una diversidad de acciones puesto que la conciliación no se reduce exclusividad la posibilidad de una jornada parcial. La innovación organizacional va abriendo camino ampliando esta área con diversas acciones y posibilidades para implementar novedosas medidas como pueden ser horario flexible, jornada intensiva, teletrabajo, entre otras.

Tras analizar datos se observa que las personas que tienen algún tipo de reducción de jornada son un total de 16 personas mujeres por cuidados (GLM) supone un 12% del total de la plantilla (M16; H2).

El peso de la jornada reducida es de mujeres con este tipo de reducción de jornada respecto al total de mujeres de la plantilla supone 62%, con respecto al total de las mujeres este supone el 8%. El peso de la reducción de jornada en hombres supone el 1% de toda la plantilla.

REDUCCIÓN JORNADA	M	% M Distr.	% M Conc.	H	% H Distr.	% H Conc.	T	% T	BG	IF	ICM	ICH
88%	4	80%	3%	1	20%	0%	5	1%	0,60	4,00	0,03	0,00
81%	3	100%	2%	0	0%	0%	3	0%	1,00	--	0,02	0,00
75%	4	33%	3%	8	67%	1%	12	1%	-0,33	0,50	0,03	0,01
63%	2	100%	1%	0	0%	0%	2	0%	1,00	--	0,01	0,00
50%	3	75%	2%	1	25%	0%	4	0%	0,50	3,00	0,02	0,00
SIN REDUCCIÓN	122	14%	88%	767	86%	99%	889	97%	-0,73	0,16	0,88	0,99
TOTAL	138	15%	100%	777	85%	100%	915	100%	-0,70	0,18	1	1

Handwritten signatures in blue ink:

- Jose A. Mantos
- [Signature]
- [Signature]
- [Signature]
- [Signature]
- [Signature]
- [Signature]

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

EFFICOLD, con proyección internacional, se acoge a la integración de la diversidad multicultural con la incorporación de diferentes nacionalidades que enriquecen a la organización, ofreciendo una plantilla cada vez con más rasgos de multiculturalidad.

A fin de 2022 EFFICOLD cuenta entre su personal, representadas diferentes nacionalidades como son española, rumana, brasileña, ecuatoriana, búlgara, argentina.

La gestión por las organizaciones de la diversidad se muestra como elemento estratégico siendo objeto de continuo cambio y evolución, incorporando una visión innovadora enriquecedora impulsada por políticas activas enfocadas en diversos colectivos.

EFFICOLD, apuesta por la inserción socio-laboral de personas con diversidad funcional. En la plantilla se incorporan a personas que están dentro del colectivo de diversidad funcional. La empresa cuenta, en su plantilla, un total de 7 personas con diversidad funcional (M3, H4).

Diversas son las etapas por las que pasa la plantilla dentro del ciclo vital organizacional de acuerdo con este ciclo se describen dos tipos, se observan por un lado las nuevas incorporaciones de talento y por otro las desvinculaciones.

Las desvinculaciones se suceden por diferentes motivos o causas, como pueden ser, Despido, Cese por Invalidez, Cese por no superar el periodo de prueba, Finalización del contrato, Resolución del contrato por trabajador/a por traslado, Baja voluntaria, Jubilación, etc.

CAUSAS DEL CESE	M	% M Distr.	% M Conc.	H	% H Distr.	% H Conc.	T	% T	BG	IF	ICM	ICH
ACTIVO	86	15%	62%	500	85%	64%	586	64%	-0,71	0,17	0,62	0,64
CESE	52	16%	38%	277	84%	36%	329	36%	-0,68	0,19	0,38	0,36
TOTAL	138	15%	100%	777	85%	100%	915	100%	-0,70	0,18	1	1

Las desvinculaciones dentro de la organización y en el periodo de referencia muestra que no existe una diferenciación respecto a la representatividad del sexo. De manera desagregada por sexo, se muestra que las desvinculaciones de mujeres [M52], con respecto al total la plantilla supone un 38% y de los hombres 36%.





FORMACIÓN

EFFICOLD, cada año se realiza un estudio y análisis de necesidades de formación, en la que cada director/ra determina las orientaciones formativas de su equipo en función de los objetivos estratégicos y proyectos asignados a su área o departamento. Estas necesidades suelen ser de tipo técnico, esto es, conocimientos técnicos relacionados con los puestos desempeñados. A demás de estas necesidades, Recursos Humanos propone otras acciones formativas orientadas al desarrollo de competencias profesionales y cultura de empresa. Con todo, se elabora el plan de formación el cual se va implementando a lo largo del año, estando abierto a necesidades que surjan a lo largo del mismo.

La formación se desarrolla según lo negociado en el convenio colectivo, 50% en horario laboral, la formación es voluntaria.


EFFICOLD ha realizado acciones formativas sobre Igualdad a toda la plantilla en el año 2020, tiene pendiente realizar acciones formativas específicas sobre riesgos psicosociales, acoso laboral, sexual y por razón de sexo para toda la plantilla.

Los datos analizados muestran que se han realizado **405 acciones formativas** en el periodo de referencia.

Estas acciones de formación contemplan los siguientes cursos y/o formaciones de especialización:

Durante el año pasado del impulso de las acciones formativas realizadas se han formado en Efficold unas 405 acciones formativas 72 acciones realizadas por mujeres y 333 acciones realizadas por hombres.

Acciones Formativas realizadas en la empresa.



II Plan de Igualdad EFFICOLD S.A.

2023 - 2027



FORMACIONES	M	% M Dete.	% M Gene.	H	% H Dete.	% H Gene.	T	% T	BG	F	KM	KH
¿COMO TRABAJAR CON CONTE DIFER?	1	50%	1%	1	50%	0%	2	0%	0.00	1.00	0.01	0.00
APLICACION PRACTICA DE AGNE EN PROCESOS DE FISH. GRUPO 1	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%	1.00	#(D,V)/C	0.01	0.00
BUENAS PRACTICAS EN INSTALACIONES ELECTRICAS PARA APARATOS FRIGORIFICOS EN LINEAS DE PRODUCCION EFFICOLD 2022. GRUPO 1 HORICA	1	8%	1%	11	92%	3%	12	3%	-0.81	0.09	0.01	0.03
CALCULO DE FIBROLOTO EN ABCUPO. GRUPO 1	1	50%	1%	1	50%	0%	2	0%	0.00	1.00	0.01	0.00
CERTIFICACION YELLOW BELT. GRUPO 1	0	0%	0%	2	100%	1%	2	0%	-1.00	0.00	0.00	0.01
CURSO AUDITOR INTERNO DE CALIDAD ISO 9001:2015. GRUPO 1	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%	1.00	#(D,V)/C	0.01	0.00
CURSO DE SEGURIDAD PARA EMPLEADOS	2	67%	3%	1	33%	0%	3	1%	0.33	2.00	0.03	0.00
CURSO CONTABILIDAD FINANCIERA. GRUPO 1	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%	1.00	#(D,V)/C	0.01	0.00
CURSO EXPERTO EN RESPONSABILIDAD SOCIAL. GRUPO 1	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%	1.00	#(D,V)/C	0.01	0.00
CURSO FISCALIDAD BASICA. I.P.F. IVA. 15	2	100%	3%	0	0%	0%	2	0%	1.00	#(D,V)/C	0.03	0.00
CURSO REFORMA LABORAL 2022. NOVEDADES Y COMPARATIVAS	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%	1.00	#(D,V)/C	0.01	0.00
CURSO TIA FOR TAL NIVEL 1. GRUPO 1	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	1.00	#(D,V)/C	0.01	0.00
ESPECIALISTA EN RES. SOSTENIBILIDAD Y RELACION CORPORATIVA	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%	-1.00	0.00	0.00	0.00
EXPERTO UNIVERSITARIO EN DIRECCION Y ADMINISTRACION DE EMPRESAS (I PARTE)	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	1.00	#(D,V)/C	0.01	0.00
F.O.S.P.T. GRUPO 1. ALUMNARES	2	25%	3%	6	75%	2%	8	2%	-0.50	0.33	0.03	0.02
F.O.S.P.T. GRUPO 2. ALUMNARES	1	11%	1%	8	89%	2%	9	2%	-0.78	0.13	0.01	0.02
F.O.S.P.T. GRUPO 3. ALUMNARES	2	17%	3%	10	83%	3%	12	3%	-0.67	0.20	0.03	0.03
F.O.S.P.T. GRUPO 4. ALUMNARES	1	14%	1%	6	86%	2%	7	2%	-0.71	0.17	0.01	0.02
F.O.S.P.T. PUENTE GRUPO 1	0	0%	0%	9	100%	3%	9	2%	-1.00	0.00	0.00	0.03
F.O.S.P.T. PUENTE GRUPO 2	0	0%	0%	9	100%	3%	9	2%	-1.00	0.00	0.00	0.03
FORMACION ESPECIALIZADA EN IGUALDAD. GRUPO 1	5	20%	7%	14	74%	4%	19	9%	-0.47	0.36	0.07	0.04
FORMACION INGLIS TWINDK. GRUPO 1	4	57%	0%	3	43%	1%	7	2%	0.34	1.33	0.06	0.01
FORMACION INGLIS TWINDK. GRUPO 2	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-1.00	0.00	0.00	0.00
FORMACION CAPACITACION MANEJO DE CARRETERA ELEVADORA. GRUPO 1. OP ALMACEN APROV.	0	0%	0%	8	100%	2%	8	2%	-1.00	0.00	0.00	0.02
GESTION AVANZADA DE LA COMUNICACION Y MOTIVACION A TRAVES DE TRABAJO EN EQUIPO	0	0%	0%	20	100%	0%	20	2%	-1.00	0.00	0.00	0.05
HR EDUCATION SEARCH INSIDE YOURSELF 1. GRUPO 1	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%	1.00	#(D,V)/C	0.01	0.00
INSTALACIONES ELECTRICAS PARA APARATOS FRIGORIFICOS EN LINEAS DE PRODUCCION EFFICOLD. GRUPO 1	2	10%	2%	18	90%	5%	20	5%	-0.80	0.11	0.03	0.05
INSTALACIONES ELECTRICAS PARA APARATOS FRIGORIFICOS EN LINEAS DE PRODUCCION EFFICOLD. GRUPO 2	2	15%	3%	11	85%	3%	13	3%	-0.69	0.18	0.03	0.03
JORNADAS DE CAPACITACION EN INDUSTRIA E.O. GRUPO 1	2	11%	3%	17	89%	5%	19	5%	-0.79	0.12	0.03	0.05
MANEJO DE OUTLOOK Y GESTION DEL TIEMPO. GRUPO 1	4	67%	0%	2	33%	1%	6	1%	0.33	2.00	0.06	0.01
MANEJO DE OUTLOOK Y GESTION DEL TIEMPO. GRUPO 2 SESION 2	1	25%	1%	3	75%	1%	4	1%	-0.50	0.33	0.01	0.01
MANEJO DE OUTLOOK Y GESTION DEL TIEMPO. GRUPO 3	3	60%	4%	2	40%	1%	5	1%	0.20	1.50	0.04	0.01
MANEJO DE OUTLOOK Y GESTION DEL TIEMPO. GRUPO 4	0	0%	0%	5	100%	2%	5	1%	-1.00	0.00	0.00	0.02
MANEJO DE OUTLOOK Y GESTION DEL TIEMPO. GRUPO 5	0	0%	0%	5	100%	2%	5	1%	-1.00	0.00	0.00	0.02
MANEJO DE OUTLOOK Y GESTION DEL TIEMPO. GRUPO 6	0	0%	0%	4	100%	1%	4	1%	-1.00	0.00	0.00	0.01
MANEJO DE OUTLOOK Y GESTION DEL TIEMPO. GRUPO 7	0	0%	0%	4	100%	1%	4	1%	-1.00	0.00	0.00	0.01
MANEJO DE OUTLOOK Y GESTION DEL TIEMPO. GRUPO 8	1	20%	1%	4	80%	1%	5	1%	-0.20	0.25	0.01	0.01
MANEJO DE OUTLOOK Y GESTION DEL TIEMPO. MANOS INTERMEDIOS. GRUPO 2	0	0%	0%	5	100%	2%	5	1%	-1.00	0.00	0.00	0.02
MANEJO DE OUTLOOK Y GESTION DEL TIEMPO. MANOS INTERMEDIOS. GRUPO 1	0	0%	0%	6	100%	2%	6	1%	-1.00	0.00	0.00	0.02
MENTORIZACION. GRUPO 1	0	0%	0%	3	100%	1%	3	1%	-1.00	0.00	0.00	0.01
SALES & OPERATIONS PLANNING. GRUPO 1	0	0%	0%	1	100%	0%	1	0%	-1.00	0.00	0.00	0.00
SEMINARIO PRESENTACIONES DE IMPACTO. GRUPO 1	2	100%	3%	0	0%	0%	2	0%	1.00	#(D,V)/C	0.03	0.00
SISTEMAS DE GESTION MEDIOAMBIENTAL Y AUDITORIA. GRUPO 1	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%	1.00	#(D,V)/C	0.01	0.00
SOLID EDG (NOVEDADES STB A SE2021. GRUPO 1	0	0%	0%	12	100%	4%	12	3%	-1.00	0.00	0.00	0.04
TALLER ERGONOMIA POSTURAL. GRUPO 1 HORICA Y BEBIDAS	1	14%	1%	6	86%	2%	7	2%	-0.71	0.17	0.01	0.02
TALLER ERGONOMIA POSTURAL. GRUPO 3	0	0%	0%	9	100%	3%	9	2%	-1.00	0.00	0.00	0.03
TALLER ERGONOMIA POSTURAL. GRUPO 4	1	8%	1%	12	92%	4%	13	3%	-0.85	0.08	0.01	0.04
TALLER ERGONOMIA POSTURAL. GRUPO 5	0	0%	0%	15	100%	5%	15	4%	-1.00	0.00	0.00	0.05
TALLER ERGONOMIA POSTURAL. GRUPO 6	0	0%	0%	15	100%	5%	15	4%	-1.00	0.00	0.00	0.05
TALLER ERGONOMIA POSTURAL. GRUPO 7	7	44%	10%	9	56%	3%	16	4%	-0.13	0.78	0.10	0.03
TALLER ERGONOMIA POSTURAL. GRUPO 8	3	10%	4%	16	84%	5%	19	5%	-0.58	0.19	0.04	0.05
TALLER ERGONOMIA POSTURAL. HORICA Y BEBIDAS. GRUPO 2	0	0%	0%	11	100%	3%	11	3%	-1.00	0.00	0.00	0.03
TALLER MANEJO DE OUTLOOK. GRUPO 1 MANOS INTERMEDIOS	0	0%	0%	8	100%	2%	8	2%	-1.00	0.00	0.00	0.02
TALLER MANEJO DE OUTLOOK. GRUPO 2 MANOS INTERMEDIOS	0	0%	0%	7	100%	2%	7	2%	-1.00	0.00	0.00	0.02
TALLER MANEJO DE OUTLOOK. GRUPO 3 MANOS INTERMEDIOS	0	0%	0%	5	100%	2%	5	1%	-1.00	0.00	0.00	0.02
TALLER MANEJO DE OUTLOOK. GRUPO 4	4	80%	0%	1	20%	0%	5	1%	0.00	4.00	0.06	0.00
TALLER MANEJO DE OUTLOOK. GRUPO 5	3	60%	4%	2	40%	1%	5	1%	0.20	1.50	0.04	0.01
TALLER MANEJO DE OUTLOOK. GRUPO 6	3	60%	4%	2	40%	1%	5	1%	0.20	1.50	0.04	0.01
TALLER REGISTRO SALARIAL Y AUDITORIA RETRIBUTIVA. GRUPO 1	2	67%	3%	1	33%	0%	3	1%	0.33	2.00	0.03	0.00
TECNICAS DE CONTROL Y REDUCCION DEL ASESISMO LABORAL. NOVEDADES ORGANIZATIVAS Y LEGALES. GRUPO 1	1	100%	1%	0	0%	0%	1	0%	1.00	#(D,V)/C	0.01	0.00
T	72	18%	100%	333	82%	100%	405	100%	-0.64	0.22	1	1

Cuadro de Formaciones Efficold.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

EFFICOLD en el periodo de referencia no ha tenido ninguna promoción profesional.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional en EFFICOLD en virtud de su adscripción al convenio de afectación se ciñe a los siguientes grupos profesionales.

GRUPOS	Nº Personas
GRUPO 01	12
GRUPO 02	31
GRUPO 03	16
GRUPO 04	21
GRUPO 05	285
GRUPO 06	546
GRUPO 07	2
GRUPO 08	2

Imagen. - Grupos de convenio de Efficold.

En el caso de la clasificación en base a la valoración de puestos realizada por la empresa se clasifican en las siguientes Escalas.

ESCALAS	Nº Personas
ESCALA 01	1
ESCALA 02	11
ESCALA 03	34
ESCALA 04	10
ESCALA 05	24
ESCALA 06	63
ESCALA 07	223
ESCALA 08	547
ESCALA 10	2

ESCALAS	GRUPO 01	GRUPO 02	GRUPO 03	GRUPO 04	GRUPO 05	GRUPO 06	GRUPO 07	GRUPO 08	GRUPO 10
ESCALA 01	1								
ESCALA 02		11							
ESCALA 03			34						
ESCALA 04				10					
ESCALA 05					24				
ESCALA 06						63			
ESCALA 07							223		
ESCALA 08								547	
ESCALA 10									2

Imagen. – Escalas de valoración de los puestos de trabajo de Efficold.







CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL - RETRIBUCIONES

En EFFICOLD, la política salarial del grueso la plantilla está sujeta al convenio colectivo general de la empresa Efficold S.A. con código convenio: 14103482012018;

junto con personal que incorpora las retribuciones pactadas en la contratación.

La política salarial está sujeta a convenio colectivo, desde la organización se ha trabajado para equiparar como equilibrar con respecto a criterios equitativos como la diversidad e incluyendo aspectos como la antigüedad.

Para el análisis de brecha de la estructura salarial, se ha tenido en cuenta la valoración de puestos, representada por su asignación a grupos profesionales, y la experiencia profesional asimismo como la aportación y responsabilidad a la organización.

EQUIPARADO MEDIANA

	Nº	SALARIO BASE Equiparado Mediana	Tot COMPL.SAL Equiparado Mediana	TOTAL SALARIO Equiparado Mediana	Tot Extrasalarial Equiparado Mediana	TOTAL Retrib Equiparado Mediana
TOTAL		0%	9%	4%	0%	3%
Hombre	775	15.810	6.236	22.435	1.832	24.191
Mujer	136	15.784	5.682	21.476	1.827	23.398

EQUIPARADO PROMEDIO

	Nº	SALARIO BASE Equiparado Promedio	Tot COMPL.SAL Equiparado Promedio	TOTAL SALARIO Equiparado Promedio	Tot Extrasalarial Equiparado Promedio	TOTAL Retrib Equiparado Promedio
TOTAL		3%	17%	7%	3%	7%
Hombre	775	16.718	6.941	23.659	1.539	25.198
Mujer	136	16.262	5.742	22.004	1.497	23.502

Tras el estudio de los datos agregados, recogidos en el registro retributivo, arrojan una diferencia en retribución total del 7% en importes equiparado promedio y del 3% en importes equiparados en mediana), el análisis desagregado de los diferentes colectivos que integran la organización por la heterogeneidad de los mismos nos permite constatar que no existe brecha salarial discriminatoria por sexo para el periodo considerado.

Si atendemos a la clasificación por un lado a la aplicable a la empresa en virtud de su adscripción al Convenio Colectivo de Efficold, S.A., y en segundo lugar a la clasificación por el desarrollo del trabajo de valoración de los puestos de la empresa nos ceñimos a los datos equiparados para retribución total:

La diferencia es en favor de los hombres para todos los grupos y escalas, de manera significativa, porque se evidencia la testimonial presencia de mujeres al ser un sector el industrial del frío altamente masculinizado. Analizados los datos de registro sólo con los datos de clasificación profesional en grupos profesionales se observa como la diferencia salarial es significativa, mientras que si analizados los datos salariales desde las escalas tomando como referencia la clasificación y valoración de puestos de la organización esas diferencias se atenúan exceptuando en una sola escala [Escala 04 justificada, como se ha referido anteriormente, la única mujer en la escala es contratada en Sept 22 no percibiendo la mayoría complementos por lo que se observa esa diferencia].

La política retributiva de la empresa se encuentra claramente delimitada, tanto por escrito en el convenio como en política salarial interna. Los conceptos salariales individuales están establecidos de forma transparente, asignándose acorde a política corporativa.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

EFFICOLD en su apuesta por el respeto y el cumplimiento de la legislación internacional el Consejo de Administración de la compañía aprueba en 2023 y comenzando a trabajar en 2020/2021, la implementación a sus sistemas de gestión existentes el Plan de Sostenibilidad, que constituye una hoja de ruta para la implementación de una serie de objetivos y acciones que reflejan la determinación y compromiso para la creación de un entorno más humano y sostenible. El Plan de sostenibilidad se implementa a lo largo de 4 años con el objetivo de alinear la estrategia a medio y largo plazo de EFFICOLD con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

EFFICOLD apuesta firmemente con su compromiso en la lucha contra el Acoso Laboral, así como con el cumplimiento estricto de la legalidad o algún incumplimiento del Código de Conducta, por lo que desde el departamento de personas se insta a hacer uso del portal si alguna persona se siente que el trato hacia ella es de una forma injusta o no respetuoso y desea denunciar de forma confidencial o, más específicamente, una situación específica, debe hacerlo de manera específica en el formulario ad hoc.

En la organización no ha realizado estudio exhaustivo de situaciones de Acoso sexual o por razón de sexo, en este sentido, tan sólo lo expuesto en el Plan de Prevención de Riesgos laborales, Protocolo para la Prevención del Acoso sexual y del Acoso por razón de sexo y lo recogido en el Convenio Colectivo de afectación.



28

8. Objetivos Generales

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
- Garantizar la igualdad retributiva aplicando el principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor, con una adecuada valoración de puestos de trabajo.
- Aplicar la perspectiva de género en el diseño de políticas y espacios de toma de decisiones de la empresa (mainstreaming de género).
- Garantizar la conciliación de la vida profesional y personal de las trabajadoras y trabajadores de la organización.
- Garantizar la utilización en todas las comunicaciones de un lenguaje inclusivo y no sexista.
- Garantizar un espacio laboral libre de violencia de género, especialmente en la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

9. Áreas de actuación y objetivos específicos

Después del Diagnóstico y evaluadas las conclusiones se proponen las siguiente **12 áreas de actuación** para el plan de igualdad. Para cada área se establecen los objetivos específicos:

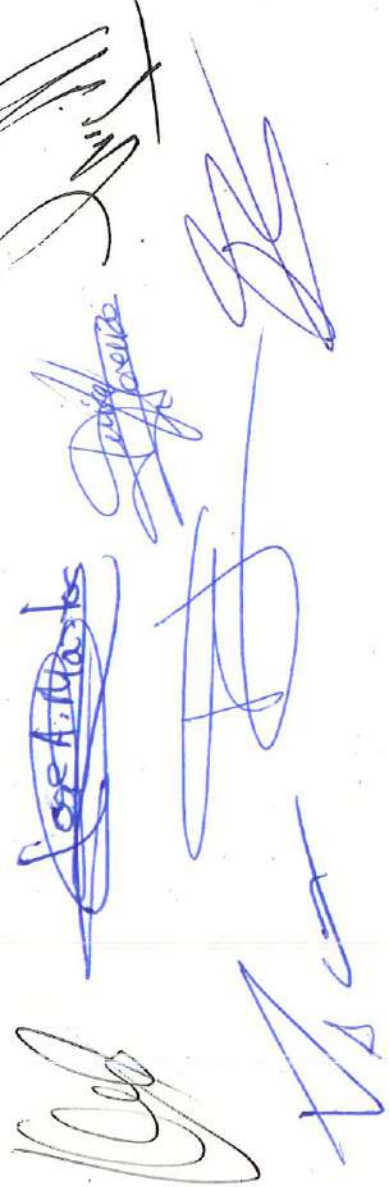
Objetivos específicos por área de actuación se incluyen en cada una imágenes siguientes.



ACCESO, SELECCIÓN AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso

LÍNEA DE ACTUACIÓN 1.1	GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES REVISANDO NUESTROS PROCESOS DE SELECCIÓN			GRADO DE CUMPLIMIENTO			
	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	Complet.	En prog.	No lim.
1	Actualizar la política de selección. No incluir términos, expresión o imagen que contenga estereotipos de género en los anuncios de empleo que se publiquen.	Procedimiento de selección. Últimos anuncios de vacantes.	RRHH	2023 4º T			
2	Verificar el uso de criterios objetivos que no contengan aspectos de contenido personal o estereotipos de género y que garanticen una selección igualitaria	Documento Modelo de comunicación entregado a los/las supervisores/as y a todas las empresas externas.	RRHH	2023 4º T			
3	Incorporar en la comunicación relativa al empleo el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades	Inclusión procedimiento de selección.	RRHH	2023 4º T			
4	Elaborar documento para informar a las empresas externas de selección, en el caso de que se usen, de los criterios de selección por valores de EMPRESA, haciendo especial hincapié en nuestra política sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Y obtener un compromiso de su cumplimiento.	Documento Modelo de comunicación entregado a los/las supervisores/as y a todas las empresas externas.	RRHH	2023 4º T			
5	Diffundir a toda la plantilla las vacantes y priorizar la selección/ promoción interna de las plazas vacantes, acudiendo a la selección externa únicamente cuando ninguna candidatura cumpla con los requisitos necesarios	Documento Publicación en la plataforma	RRHH	2023 4º T			
6	Recoger la información de los procesos de selección que se lleven a cabo con el fin de hacer un seguimiento de dichos datos.	Informe nº de candidaturas recibidas desagregada por sexo. nº personas entrevistadas por sexo. Nº de personas contratadas por sexo.	RRHH	ANUAL			



efficold*

ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN

LÍNEA DE ACTUACIÓN 12	GARANTIZAR UNA REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DISTINTOS DEPARTAMENTOS, ESPECIALMENTE EN AQUELLOS DONDE EXISTA SUBREPRESENTACIÓN ACORDE AL MERCADO	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO DE ELECCIÓN	GRADO DE CUMPLIMIENTO
MEDIDAS					
1	Generar un informe desagregado por sexos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el departamento, tipo de contrato, puesto, grupo profesional y jornada.	Realización del informe. Acta de la reunión donde se presenta el informe a la Comisión.	RRHH	ANUAL	Complet.
2	Aplicar la perspectiva de género en las bases de las convocatorias de empleo, incluyendo acciones positivas en la selección y contratación a favor de la mujer siempre que las candidatas cumplan con los requisitos de cada vacante a cubrir, siguiendo el principio básico de igualdad de condiciones.	Política de Selección incorporada la perspectiva de género	RRHH	2023 4º T	
3	Ampliar las fuentes de reclutamiento utilizando los Servicios públicos de empleo y colaboración con entidades y centros de formación profesional, organizaciones sociales y servicios de empleo que promuevan la igualdad de oportunidades y favorezcan la inserción laboral de personas pertenecientes a colectivos vulnerables.	Acuerdo de colaboración u ofertas publicadas	RRHH	2023 4º T	

efficold*

ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN

LÍNEA DE ACTUACIÓN 13	GARANTIZAR EL EQUILIBRIO ENTRE MUJERES Y HOMBRES INDEPENDIENTEMENTE DE LA MODALIDAD DE CONTRATACIÓN (TIEMPO COMPLETO Y PARCIAL) Y LA TEMPORALIDAD	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO DE ELECCIÓN	GRADO DE CUMPLIMIENTO
MEDIDAS					
1	Establecer el principio general de igualdad y no discriminación en los procesos de selección.	Documento	RRHH	2023 4º T	Complet.
2	Generar un informe desagregado por sexos en lo relativo a la transformación de contrato temporal a indefinido. Recoger datos estadísticos desagregados por sexo de las personas de la plantilla que por centro pasan de un contrato a tiempo parcial a uno a tiempo completo	Modelo de comunicación entregado a los/las supervisores/as y a todas las empresas externas. Realización del informe. (N.º mujeres que pasan de tiempo parcial a tiempo completo/n.º total de vacantes a tiempo completo y N.º de hombres que pasan de tiempo parcial a tiempo completo/n.º total de vacantes a tiempo completo)	Auditoría Interna	ANUAL	En prog.

Handwritten signatures in blue ink, including names like Jose A. Maestre and others.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Garantizar la clasificación profesional igualitaria mediante la DPT /VPT



LÍNEA DE ACCIÓN 2.1	Diseño de herramienta de clasificación de personal				GRADO DE CUMPLIMIENTO		
	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	Complet.	En prog.	No Iní.
1	Establecer sistema de revisión para la herramienta de DPT y VPT de clasificación de puestos	Revisión Informe	RRHH	ANUAL			



FORMACIÓN

DESARROLLAR CARRERAS PROFESIONALES Y FORMATIVAS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA TENIENDO EN CUENTA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y FORMAR EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRRES

LINEA DE ACTUACIÓN 3.1	ELABORACIÓN UN PROCEDIMIENTO DE FORMACION Y DESARROLLO PROFESIONAL DE CARRERAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO				GRADO DE CUMPLIMIENTO	
	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	Complec.	En prog.	No in.
1	Revisar el Plan de Formación desde la perspectiva de género para evitar connotaciones sexistas, este reotipos y prevenir discriminación es en función del sexo. Revisar desde la perspectiva de género los contenidos y materiales utilizados en las acciones formativas del Plan de Formación para que no contengan estereotipos ni connotaciones de género.	RRHH	2024 38 T	Complec.		
2	Elaborar un proceso/sistema de desarrollo de Planes de Carrera con perspectiva de género. Difusión del Proceso.	RRHH	2024 38 T			

PROMOCIÓN INTERNA

LINEA DE ACTUACIÓN 3.2	SENSIBILIZACIÓN: Realización de acciones formativas de sensibilización en materia de Igualdad a todas las personas responsables y que intervengan en los procesos de selección y promoción, garantizando así una promoción efectiva con perspectiva de género e igualitaria. Compromiso del equipo de selección de hacer un curso online de la escuela virtual del Instituto de la mujer especializado en RRHH.				GRADO DE CUMPLIMIENTO	
	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	Complec.	En prog.	No in.
1	Se realizarán acciones de sensibilización a todas las personas responsables e intervinientes en los procesos de promoción interna en materia de igualdad, dando mayor énfasis en la formación sobre estrategias y técnicas para la realización de una selección con perspectiva de género e igualitaria.	RRHH	2024 28 T	Complec.		
2	Formar a las mujeres en materias que les permitan optar mediante la promoción interna a ocupar puestos de mayor responsabilidad dentro de la organización, y que esta formación se impartita en horario laboral	RRHH	2024 48 T			

efficold

FORMACIÓN INTERNA

LINEA DE ACTUACIÓN 3.3 DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS DE LA PLANTILLA

MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	GRADO DE CUMPLIMIENTO	
				En pie	No en pie
1	Incorporar un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla. Evaluación del desempeño	RRHH	2023 4º T	Completado	No en pie

efficold

FORMACIÓN INTERNA

LINEA DE ACTUACIÓN 3.4 REALIZACIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS PARA LA PLANTILLA SOBRE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRRES.

MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	GRADO DE CUMPLIMIENTO	
				Completado	No en pie
1	Informar y formar a la plantilla sobre el Plan de Igualdad.	RRHH	ANUAL	Completado	No en pie
2	Formar a las personas que integran la Comisión de Seguimiento del Plan en materia de políticas de igualdad, acceso sexual y/o par razón de sexo, y en seguimiento de Planes de Igualdad. En el supuesto de que exista rotación o cambio por parte de las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento de los integrantes de dicha Comisión, se dará la formación correspondiente en el plazo máximo de doce meses desde su integración en la Comisión.	RRHH	2024 1º T		
3	Campañas periódicas en igualdad dirigida a la nueva plantilla y redcáde de la existente.	RRHH	2024 4º T		
4	Establecer un sistema para que las personas en situación de excedencia por guarda legal o atención de personas a cargo tengan acceso a la formación, favoreciendo su manifestación de incorporarse a la misma.	RRHH	2024 4º T		
5	Realizar la formación conforme a lo establecido en el convenio colectivo, si es posible, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales. En el caso que no fuera posible se compensará.	RRHH	2024 4º T		
6	Realizar acciones formativas normativas legales de redcáde profesional en los puestos que por sus funciones o responsabilidades así lo requieran a aquellas personas que se incorporen a la empresa tras finalizar la suspensión de contrato por maternidad y/o paternidad, excedencias por cuidado de menor o persona a cargo y bajas de larga duración.	RRHH	2024 4º T		
7	Incorporar en el Plan de formación anual, acciones de formación específicas en igualdad de trato y oportunidades para toda la plantilla incluidos dirección, mandos intermedios y personas responsables de la gestión personal. Nuevas incorporaciones y actualizaciones.	RRHH	2024 4º T		

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'C. Navarro' and 'C. Navarro'.



FORMACIÓN INTERNA

LINEA DE ACTUACIÓN 3.5	REALIZACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN INTERANUAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y TENIENDO EN CUENTA ACCIONES FORMATIVAS EN IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES				GRADO DE CUMPLIMIENTO		
	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	Complet.	En prog.	No in.
1	Informar a la Comisión de Seguimiento sobre el Plan de formación: participación por tipos de acciones formativas de las mujeres y de los hombres.	Informe elaborado con la totalidad de acciones formativas entregadas por género.	RRHH	ANUAL			
2	Informar a la comisión de Seguimiento de los resultados desagregados por sexo y acción formativa de la formación anual (participación de hombres y mujeres por tipo de curso)	Informe entregado a la Comisión de Seguimiento.	RRHH	ANUAL			
3	Realizar campañas de sensibilización y formación en materia de Acoso sexual y/o por razón de sexo y de Tolerancia = 0 contra la violencia de género.	N.º de personas formadas/N.º de personas integrantes de la Planilla.	RRHH	ANUAL			

Handwritten signatures in blue ink:

- Top left: A large signature, possibly "Caf".
- Middle left: A signature that appears to be "Jose A. Navarro".
- Middle right: A signature that appears to be "Luisa".
- Bottom right: A large signature, possibly "Santiago".

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de trabajo de mayor responsabilidad y reducir la infrarepresentación de las mujeres en la alta dirección de la empresa y en los puestos de mayor responsabilidad

LÍNEA DE ACTUACIÓN 4.1	REVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE PROMOCIÓN INTERNA EXISTENTE EN LA EMPRESA ADAPTANDO AL PRESENTE PLAN Y GARANTIZANDO UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, IGUALTAD Y TRANSPARENTE. DIFUSIÓN Y PUESTA EN MARCHA.	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	GRADO DE CUMPLIMIENTO
1	Las vacantes estables con sus requisitos, criterios de promoción y competencias, se difundirán a la totalidad de la plantilla a través de los canales que existen en la empresa para ello (web, tablones de anuncios, etc.)	Existencia y comprobación de la difusión efectiva.	RRHH	2024 4º T	Completado
		N.º de vacantes publicadas y comunicadas/N.º de vacantes convocadas.			En 100%

LÍNEA DE ACTUACIÓN 4.2	REVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE PROMOCIÓN INTERNA EXISTENTE EN LA EMPRESA ADAPTANDO AL PRESENTE PLAN Y GARANTIZANDO UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, IGUALTAD Y TRANSPARENTE. DIFUSIÓN Y PUESTA EN MARCHA.	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	GRADO DE CUMPLIMIENTO
1	Refuerzo el criterio de que las promociones que se realicen internamente, acudiendo sólo a la convocatoria externa en caso de no existir dentro de la empresa personas con el perfil buscado para esa concreta promoción.	N.º de promociones internas por puesto ocupadas por incorporación externa/N.º de solicitudes internas recibidas para ese puesto concretándose a Diferente por vacante promocional de los motivos por lo que no ha podido acceder al puesto personal interno.	RRHH	2024 4º T	Completado
		N.º de promociones internas por puesto ocupadas por incorporación externa/N.º de solicitudes internas recibidas para ese puesto concretándose a Diferente por vacante promocional de los motivos por lo que no ha podido acceder al puesto personal interno.			En 100%

PROMOCIÓN INTERNA

LÍNEA DE ACTUACIÓN 4.3	GARANTIZAR LA INCORPORACIÓN DE MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD DONDE SE ENCUENTREN SOBRESUBREPRESENTADAS	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	GRADO DE CUMPLIMIENTO
1	Adoptar la medida de acción positiva de que en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el acceso a puestos o grupos profesionales en los que estén subrepresentadas.	N.º de veces en que se aplica la medida. N.º de mujeres y hombres ascendidos a áreas, puestos o grupos profesionales en igualdad de méritos y capacidades.	RRHH	2024 4º T	Completado
		N.º de mujeres en puestos de responsabilidad/N.º de personas en puestos de responsabilidad			En 100%
2	Disponer de información estadística desglosada por género y realizar seguimiento periódico de la promoción de mujeres en puestos de responsabilidad.	N.º de mujeres en que se aplica la medida. N.º de mujeres y hombres ascendidos a áreas, puestos o grupos profesionales en igualdad de méritos y capacidades.	RRHH	2024 4º T	Completado
		N.º de mujeres en puestos de responsabilidad/N.º de personas en puestos de responsabilidad			En 100%



CONDICIONES DE TRABAJO

LINEA DE ACTUACIÓN 5.1	REDUCIR LAS POTENCIALES SITUACIONES DE DISCRIMINACION QUE PUEDAN EXISTIR , REDUCIENDO LA PARCALIDAD, FAVORECIENDO MODALIDADES DE CONTRATACIÓN ESTABLES , LLEGANDO A UNA SITUACIÓN DE IGUALDAD EFECTIVA.	MEDIDAS				GRADO DE CUMPLIMIENTO		
		INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	Complet.	En prog.	No line.	
1	Realizar un estudio exhaustivo por jornada, tipo de contrato y categoría profesional, para poder determinar si indirectamente existe algún tipo de brecha entre hombres y mujeres.	Registro retributivo	RRHH	2024 4º T				
2	Realizar un estudio de las personas solicitantes de reducción de jornada por cuidado de hijos/hijas o personas dependientes para ver si se pueden acoger a otra medida de conciliación sin reducción de la jornada que no conlleve reducción de salario.	Revisión jornadas reducidas	RRHH	2024 4º T				
3	Las reuniones internas serán realizadas en su totalidad durante la jornada laboral de los asistentes, teniendo presente la conciliación profesional/personal, y familiar, salvo en casos extraordinarios o de fuerza mayor.	Política de conciliación de la vida laboral y familiar	RRHH	2024 4º T				
4	Estudio para establecer Política y condiciones Tele-trabajo, Flexwork y Desconexión digital	Estudio	RRHH	2024 4º T				

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Cecilia', 'J. M.', and 'Cecilia'.

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



LÍNEA DE
ACTUACIÓN 6.1.

IMPULSO DE LA CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR EN LA ORGANIZACIÓN

MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	GRADO DE CUMPLIMIENTO		
				Compl.	En prog.	No in.
1	Elaboración de catálogo de las medidas de conciliación corresponsable que se implementan y su difusión en la empresa.	RRHH	2024 2º T			
2	Establecer procedimiento para solicitar cada medida de conciliación corresponsable	RRHH	2024 2º T			
3	Difusión de dicho catálogo a la plantilla por el canal habitual de comunicación interna y actualización en la medida que se vayan incorporando otras.	RRHH	2024 3º T			
4	Realizar un seguimiento o del uso de estas medidas	RRHH	ANUAL			
5	Difusión de la normativa en materia de corresponsabilidad entre hombres y mujeres, así como de los derechos que asiste en la vida laboral.	RRHH	2024 3º T			
6	Realizar un estudio de las diferentes medidas de conciliación de aplicación en la empresa y su uso, comparándolas con las legalmente establecidas a fin de detectar la situación real de la compañía al respecto y poder valorar cómo mejorarlas en caso de ser necesario.	RRHH	2024 4º T			









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

LÍNEA DE ACTUACIÓN 6.2	OBJETIVO: Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de personas trabajadoras, con especial interés en extender las medidas de conciliación a los hombres de la empresa.	MEDIDAS			GRADO DE CUMPLIMIENTO		
		INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	Complet.	En prog.	No Em.
1	Incluir el Plan de escuela activa de la empresa, consulta a la plantilla entre otras, sobre las medidas de conciliación que puedan disfrutarse.	Doc. Plan de Escuela activa Doc. Consulta a la plantilla	RRHH	2025 3º T			
2	Continuar con las medidas de conciliación que la empresa pone a disposición de la plantilla Flexibilidad horaria a la entrada y a la salida; posibilidad de teletrabajo para los puestos que sean compatibles/ etc	Doc. Plan de Conciliación	RRHH	2025 3º T			
3	Establecer un permiso retribuido para asistencia al médico del trabajador/a y para el acompañamiento, en aquellas situaciones en que estén debidamente justificadas, de menores y personas dependientes	Doc. Implantación permiso	RRHH	2025 3º T			
4	Establecer una licencia retribuida de dos días adicionales a los ya recogidos por fallecimiento de un familiar de primer grado.	Doc. Implantación permiso	RRHH	2025 3º T			
5	Establecer un permiso retribuido para asistencia del trabajador/a tutoría escolar en aquellas situaciones en que no fuera posible fuera de la jornada laboral			2025 3º T			
6	Creación de Comisión de Igualdad para estudio de casos particulares para la concreción de turno por cuidados sin necesidad de reducción de jornadas.	Creación Comisión Elaboración Protocolo de actuación	RRHH	2025 3º T			








INFARRREPRESENTACIÓN FEMENINA

LINEA DE ACTUACIÓN 7.1	DISEÑO, IMPLANTACIÓN Y EVALUACIÓN DE HERRAMIENTA QUE VALORE EL OJO VITAL DE LA ORGANIZACIÓN				GRADO DE CUMPLIMIENTO		
	MECIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	Complet.	En pte.	No in.
1	Jornadas escolares "Conocer mi empresa EMPRESA". Sensibilización y visibilización de la mujer en la industria.	Acuerdo con centros educativos	RRHH	2024 4º T			
2	Generar un informe desagregado por sexos en lo relativo a la distribución de hombres y mujeres según el departamento, tipo de contrato, puesto, grupo profesional y jornada.	Realización del informe. Acta de la reunión donde se presenta el informe a la Comisión.	RRHH	2023 4º T			
3	Revisión del informe contrastando con las contrataciones y promotoras para comprobar la evolución.	Resultados de la evolución	RRHH/ COMISIÓN SEGUIMIENTO	2024 4º T			

Handwritten signatures in blue ink:

- Top left: *[Signature]*
- Middle left: *[Signature]*
- Bottom left: *[Signature]*
- Center: *[Signature]*
- Right side: *[Signature]*

Handwritten signature in blue ink at the bottom of the page.

RETRIBUCIONES



LINEA DE ACTUACIÓN 8.1	POLÍTICA SALARIAL IGUALTARIA, SIN DISCRIMINACIÓN SALARIAL	MEDIDAS			GRADO DE CUMPLIMIENTO		
		INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	Completo	En prog.	No ins.
1	Estudio salarial cohesionado con la descripción y valoración de puestos de trabajo.	Registro Retributivo	RRHH	2024 4º T			
2	Análisis retributivo de la organización a medio y largo plazo para identificar desviaciones	Auditoría Retributiva	RRHH	2024 4º T			
3	Documentación y registro de los complementos no recogidos en el convenio, si es que hay alguno	Documento con el catálogo y explicación	RRHH	2024 4º T			
4	Realizar un estudio de los complementos salariales. Análisis y revisión de la evolución de las brechas salariales detectadas para ver si pueden suponer una discriminación indirecta. Plan de actuación y seguimiento de la auditoría.	Resultados análisis cronograma actuación Informar a la Comisión de Seguimiento sobre las posibles desigualdades que puedan detectarse en el registro salarial y de la auditoría retributiva con el objetivo de proponer medidas correctoras al respecto	RRHH	2024 4º T			
5	Las horas/días de lactancia (utilizadas de forma no acumulable) no penalizarán el plus de absentismo.	Las horas de lactancia (utilizadas de forma no acumulables) se incluirán en la Política Salarial sin penalización para el Plus Absentismo.	Dirección	2024 4º T			
6	Subvención 100% ayuda comedor para trabajadores/as con familia numerosa (y familias monoparentales con dos hijos/as a cargo)	Se incluirá en la Política Salarial subvención 100% ayuda comedor para personal con familia numerosa y familias monoparentales con dos hijos/hijas a cargo	Dirección	2024 4º T			
7	Contemplar en el cálculo del Plus de asistencia la no penalización, al acudir a la mutua de accidentes en horario laboral en el que se produce el siniestro, siempre que se considere el mismo como accidente sin baja	Inclusión en la Política Retributiva	Dirección	2024 4º T			

II PLAN DE IGUALDAD
DOCUMENTO DE NEGOCIACIÓN



PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

LINEA DE ACTUACIÓN 9		MEDIDAS			INDICADOR		RESPONSABLE		PLAZO DE EJECUCIÓN		GRADO DE CUMPLIMIENTO	
Promover un entorno organizacional de respeto y corrección en el ámbito de trabajo.												
1	Campaña de Sensibilización contra el Acoso para toda la plantilla. Formar e informar a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no son admisibles.	Formación y medios de difusión	RRHH	2024 4º T	Completado	En proceso						
2	Difusión protocolo de acoso por los canales habituales de comunicación interna	Difusión canales habituales	RRHH	2024 4º T								
3	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de acoso denunciados así como de su resolución, respetando en todo momento el principio de confidencialidad que debe imperar en estos casos.	Nº de casos informados	RRHH	2024 4º T								
4	Formar a las personas integrantes de la comisión. Incluir en la estructura en negociación, información legal y formación exhaustiva sobre acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de acciones formativas realizadas, personas que participan designadas por género	RRHH	2024 4º T								

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Rosalia' and 'J. J. J.', and a large signature at the bottom right.

VIOLENCIA DE GÉNERO



LINEA DE ACTUACIÓN 20.1	MEDIDAS			GRADO DE CUMPLIMIENTO		
	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	Complet.	En prog.	No Cum.
1	Elaboración de una guía contra la violencia de género. Difundir guía para la mejora de las medidas sobre violencia de género a toda la plantilla	RRHH	2024 4º T			
2	Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de las medidas aplicadas y aplicadas relacionadas con la violencia de Género.	RRHH	2024 4º T			


(Handwritten signatures and initials in blue ink)



VIOLENCIA DE GÉNERO



LINEA DE ACTUACION/O2	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	GRADO DE CUMPLIMIENTO		
					Complet.	En p.r.	Medio
1	Las personas víctimas de violencia de género podrán optar a una excedencia especial, con reserva de puesto de trabajo, de 6 meses, prorrogable 3 meses, siendo el máximo de 9 meses. Para ello es necesario que la persona haya prestado un servicio mínimo en la empresa de 6 meses. Dicho período no será computable a efectos antigüedad y derechos pasivos.	Procedimiento contra la Violencia de Género en BARRERA	RRHH	2024 15 T			
2	Comunicación del Procedimiento a la plantilla	Documento de Comunicación	RRHH	2024 24 T			
3	Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora o persona trabajadora hacen necesario la fijación del período vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidas para la asignación de vacaciones, al caso concreto.	Documento de Comunicación	RRHH	2024 15 T			
4	La persona víctima de violencia de género, para que la empresa pueda prestarle la ayuda y tratamiento requerido, ha de comunicar por escrito a la empresa dicha situación, a través de los documentos legales "Reserva de sueldo" e Informe Fiscal. Tan pronto se tenga noticia de que una persona perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, los servicios de recursos humanos y/o prevención de riesgos laborales se ocuparán, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en la L.O. y en el presente acuerdo. La dirección deberá informar a la RCI del número de casos de violencia de género que se tratan en el seno de la empresa, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.	Documento de Comunicación	RRHH	2024 15 T			
5	Si la pareja de la mujer o persona víctima de violencia de género trabaja en la misma empresa, ésta tomará las medidas legales necesarias para garantizar la seguridad de esta.	Documento de Comunicación	RRHH	2024 15 T			
6	Conceder permisos retribuidos, siempre y cuando estén debidamente acreditados, para los trámites judiciales necesarios, motivados por la situación de violencia de género, así como para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as.	Documento de Comunicación	RRHH	2024 15 T			
7	Realizar una campaña específica de sensibilización, el 25 de noviembre, día Internacional contra la violencia de género. (Cartelería, comunicados, etc.)	Documento de Comunicación	RRHH	2024 15 T			
8	Colaborar con asociaciones Regionales contra la Violencia de Género	Documento de Comunicación	RRHH	2024 15 T			









SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

LINEA DE ACTUACIÓN 11 VELAR POR LA SEGURIDAD Y SALUD DE LAS MUJERES adoptando las medidas necesarias para mantener un ambiente seguro y saludable. Asegurar una protección eficaz a las situaciones de embarazo y lactancia.

	MEDIDAS	INDICADOR	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN	GRADO DE CUMPLIMIENTO		
					Complet.	En prog.	No in.
1	Revisar y actualizar la documentación de seguridad y Salud Laboral con perspectiva de género. Incluir la variable sexo al elaborar documentación obligatoria, recoger y analizar los datos relativos a los riesgos laborales y psico-sociales y a la siniestralidad y enfermedades profesionales.	Evaluación de riesgos incluyendo la variable sexo.	PREVENCIÓN (CALIDAD)	2024 4º T			
2	Elaboración de Estudio de incidencia de accidentalidad desagregado por sexos	Informe incluyendo variable sexo	PREVENCIÓN (CALIDAD)	2023 4º T			
3	Revisiones médicas y pruebas complementarias para estudiar y analizar el estado de salud del personal, realizando evaluaciones de riesgos que incluyan los riesgos de irradiación.	N.º de personas desagregado por sexo que realiza reconocimiento y/o pruebas. N.º de personas desagregado por sexo que NO realiza reconocimiento y/o pruebas.	PREVENCIÓN (CALIDAD)	2023 4º T			
4	Elaboración y difusión de un protocolo de actuación en caso de embarazo y lactancia. Promover el desarrollo de actuaciones preventivas e información dirigida a las trabajadoras con exposición a riesgos en circunstancias especiales asociadas a la maternidad y la lactancia.	Elaboración del documento	PREVENCIÓN (CALIDAD)	2023 4º T			
5	Adecuar sala para la utilización como SALA de LACTANCIA para las mujeres trabajadoras que estén en situación de lactancia materna. Se habilitará el uso de los equipos de refrigeración de la empresa.	Documento de dirección de RRHH habilitando la Sala de Lactancia y el uso de equipos de refrigeración para las mujeres en situación de lactancia materna.	PREVENCIÓN (CALIDAD)	2024 2º T			

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

CULTURA - COMUNICACIÓN



LINEA DE ACTUACIÓN 12	FAVORECER UNA CULTURA DE EMPRESA QUE PERMITA ASUMIR EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	MEDIDAS			INDICADOR			RESPONSABLE			PLAZO DE EJECUCIÓN			GRADO DE CUMPLIMIENTO			
1	Difundir a la plantilla el código ético	PPT de CÓDIGO y Difusión	RSC/RH	2023 4º T													
2	Se propondrá que las imágenes que difunda la organización tiene que reflejar una empresa diversa e igualitaria	Revisión de catalogo de imágenes en la página web	Marketing	2023 4º T													
3	Elaborar procedimiento de comunicación inclusiva y neutra que se difunda en la organización relejando una empresa diversa e igualitaria	Revisión de catalogo de imágenes en la página web	Marketing	2024 2º T													
4	Revisión de la documentación interna para comprobar si se ha realizado con lenguaje inclusivo	Nº de documentos revisados de los realizados	Informe por cada departamento	2024 2º T													
5	Difundir el contenido del Plan de Igualdad al conjunto de la compañía, usando los canales que actualmente están desarrollados en la Compañía, así como cualquier otro que se considere adecuado para los fines que se persiguen	Medios de difusión plan de comunicación	RRHH/Marketing	2024 1º T													
6	Facilitar en las bienvenidas a las nuevas incorporaciones las documentaciones acordadas en el Plan de Igualdad.	Web plantilla	RRHH	2024 1º T													



10. Implementación, Seguimiento y Evaluación

El artículo 46 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.

La implementación de las medidas acordadas en el plan de igualdad tiene los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

La persona o personas responsables de cada una de las acciones serán las encargadas de desarrollar todas las actuaciones descritas en las *fichas de acciones*, incorporadas en el plan.

Para ellos es necesario:

- Contar con el compromiso continuado de la dirección de la empresa, de forma que apoye, activamente, tanto la ejecución de acciones como la incorporación de la igualdad a la gestión empresarial.
- Ir proporcionando información sobre la ejecución y resultado de las medidas adoptadas para incorporándola al seguimiento.
- Disponer de personas con formación y/o experiencia en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Facilitar los recursos, materiales y humanos, necesarios para la puesta en marcha de las acciones.
- Cumplir el cronograma establecido, siempre que sea posible, actuando con flexibilidad para incorporar modificaciones en caso de necesidad.
- Tener presentes los objetivos e indicadores de cada medida para recopilar la información necesaria para su seguimiento.
- Realizar el seguimiento de forma simultánea a la ejecución de las medidas, para evitar que se pierda información.

11. Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Una vez aprobado el Plan de Igualdad se constituirá la Comisión Paritaria de Seguimiento y Evaluación del Plan, en adelante la Comisión de Seguimiento, que será la encargada de velar por que se cumplan los objetivos del Plan de Igualdad, se lleven a cabo las medidas acordadas, con los plazos y recursos necesarios, así como con los responsables, indicadores y cronograma para su evaluación.

Dicha Comisión será la encargada del seguimiento, evaluación y el control de la aplicación de las medidas contempladas en el presente Plan de Igualdad.

11.1. Composición

La Comisión Paritaria de Seguimiento del Plan de Igualdad estará compuesta, de forma paritaria, por 04 personas miembros:

Por la representación Legal de los trabajadores y las trabajadoras

Parte Sindical → Representantes Legales 6 personas

CC.OO. [LUCENA]:

- D. FRANCISCO JOSE OSUNA DEL ÁGUILA Titular
- D^a. ROSARIO CAPITÁN PULIDO Titular
- D^a. ARACELI CÁRDENAS BLANCO (Suplente)

SOLIDARIDAD Lucena

- D^a. LUISA LORENZO TEJADA – Titular
- D, JOSE ANTONIO MARTOS BONILLA- Titular

CC.OO. [BARCELONA]:

- D. FRANCISCO GUARDEÑO ESPEJO - Titular

Por la Dirección de EFFICOLD 3 personas

- D^a. ESTHER PÉREZ CAMORRA- Titular
- D. MIGUEL ENRIQUE ESPIGARES JIMÉNEZ. -Titular
- D. MANUEL PASTOR IGLESIAS. - Titular

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento de personas ajenas a la empresa especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo. Las mismas tendrán voz, pero no voto.

Sustituciones

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

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, cause baja en la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

La persona que causa baja lo comunicará a la comisión de Seguimiento, siendo la parte a la que represente la legitimada para sustituirla.

11.2. Funciones

Entre otras, la Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Revisar los plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Seguimiento de la aplicación del mismo tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad
- Elaborar anualmente un informe de seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad que reflejará el grado de consecución de los objetivos establecidos y el de aplicación de cada una de medidas.
- Promover medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.

- Elaborar el informe de evaluación intermedio y final.
- Interpretación del Plan de Igualdad
- Resolución de los conflictos surgidos de la interpretación de lo recogido en el Plan de Igualdad.
- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Acordar con la dirección de la empresa el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación y corresponsabilidad
- Analizar periódicamente los resultados y evoluciones de las medidas, a través de los indicadores de gestión establecidos.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual y por razón de sexo en cualquiera de sus formas, así como promover el establecimiento de medidas que eviten cualquier tipo de situación de acoso, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan de Igualdad.
- Recoger y analizar las sugerencias, consultas y/o reclamaciones que en materia de Igualdad presenten personas de EFFICOLD ajenas a esta Comisión a través de la dirección de correo electrónico que se habilitará para tal fin.
- Actualizarse e informarse en materia de legislación relativa a Igualdad, a fin de aplicar en cada momento las medidas legales que corresponda.

Informe de Seguimiento Anual

Este informe resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo.

Para ello es recomendable realizar un Informe Intermedio cuando hayan pasado seis meses desde la aprobación del plan que permita un seguimiento más detallado y ayude a realiza el informe anual correspondiente.

La información se extraerá de los datos recopilados a través de las herramientas de seguimiento para el periodo correspondiente, en *las fichas de acciones*, actualizando la información relativa

al periodo anterior y analizando de forma global los resultados y el proceso de desarrollo del plan.

Se redactará un Informe de Seguimiento Anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

Informe de Evaluación Final

La comisión de seguimiento, cuando se llegue al periodo final de vigencia del plan, elaborará un informe final que tienen los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones en el siguiente plan.

El contenido del Informe Final presenta tres ejes de análisis y valoración, que permitan comparar los resultados propuestos con los que finalmente se han obtenido.

Evaluación de resultados: hace referencia al nivel de ejecución del plan, grado de cumplimiento de los objetivos marcados, personas beneficiarias.

Evaluación de proceso: analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.

Evaluación de impacto: valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la empresa como resultado de la implantación del Plan de Igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la empresa; incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres, etc.

11.3. Reglamento

Una vez elaborado el Plan de Igualdad la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria dos veces al año, de forma semestral.

Las reuniones serán convocadas por la persona responsable de la implantación del plan de igualdad quien deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las partes y de los acuerdos adoptados. Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días.

Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias a solicitud de cualquiera de las partes, por el mismo procedimiento de antelación antes descrito, cuando se considere la existencia de hechos relevantes significativos contrarios a los principios del plan de igualdad; y en todo caso cuando se den circunstancias excepcionales en el transcurso de la ejecución y vigencia del Plan del Plan de Igualdad.

Actas

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

Confidencialidad

Todas las personas componentes de la Comisión deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la Comisión.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones. (TEAMS)
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, serán remuneradas y no se contabilizarán dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores.

La documentación se entregará con la antelación necesaria para poder analizarla, que será de al menos 7 días.

11.4. Duración y Vigencia.

El presente Reglamento tendrá vigencia desde la firma hasta el término de la vigencia del Plan de Igualdad. Al vencimiento del presente Plan de Igualdad, en función de la legislación vigente en ese momento, se cumplirán los requerimientos correspondientes en materia de Plan de Igualdad y Comisión de Igualdad.

11.5 Procedimiento de Revisión del Plan y Solución de Conflictos.

Sobre el procedimiento de la revisión del plan de igualdad, este deberá revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

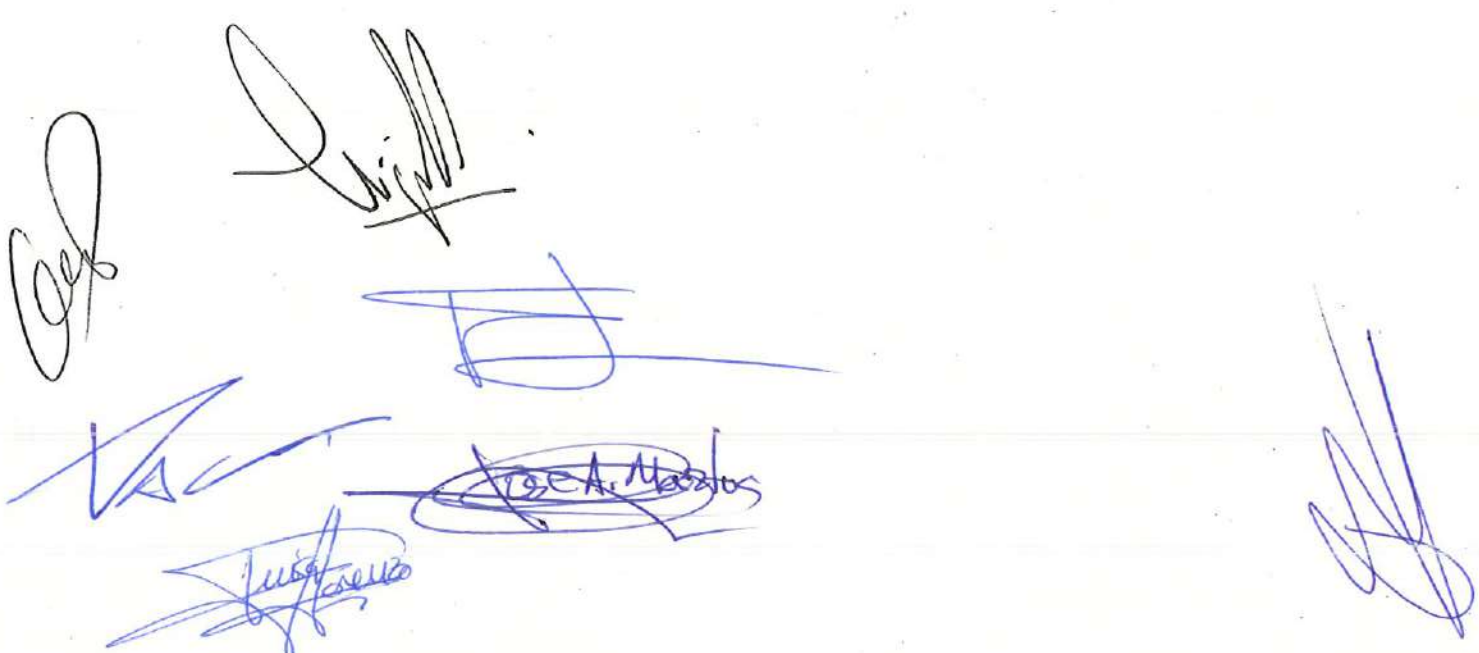
3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

4. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Sobre el procedimiento de Solución de Conflictos que pudieran presentarse se acuerda la Adhesión al *Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)*. Las partes acuerdan sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Sin perjuicio de que en los ámbitos inferiores las partes correspondientes puedan adherirse a los sistemas extrajudiciales o de solución alternativa de conflictos laborales, establecidos en las Comunidades Autónomas; desde el ámbito estatal, para la solución de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Plan de Igualdad, las partes se adhieren y someten a los mismos.

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

PRIMERA.- Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de todos los miembros de la Comisión.

SEGUNDA.- El presente acuerdo quedará incorporado como anexo al texto del Plan de Igualdad.

The image shows several handwritten signatures in blue ink. There are six distinct signatures scattered across the lower half of the page. One signature in the middle-left is clearly legible and reads "Jose A. Mendez". The other signatures are more stylized and difficult to decipher.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Jose A. Madro