

I PLAN DE IGUALDAD

2022-2026

INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA, S.A.
Barberà del Vallès. Diciembre de 2022.

Triana
PACKAGING FOR FOOD,
PHARMA AND COSMETICS



Contenido

1. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD	2
2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	5
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	6
4. PARTES QUE ACUERDAN ESTE PLAN DE IGUALDAD.....	6
5. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA.....	7
6. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	7
7. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	9
8. INFORME DEL DIAGNÓSTICO	10
PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	11
FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	11
PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	12
CONDICIONES LABORALES	13
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.....	13
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	14
RETRIBUCIONES.....	14
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	15
COMUNICACIÓN INCLUSIVA, LENGUAJE NO SEXISTA NI DISCRIMINATORIO	16
9. RESULTADO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA (RD 902/2020).....	16
10. PLAN DE ACCIÓN	21
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	49
12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	53

1. PRINCIPIOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Teniendo como referencia la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el presente Plan de Igualdad hace suyos los PRINCIPIOS RECTORES recogidos en la misma. Éstos determinan la forma de actuar de la organización y del conjunto de su plantilla, transformando como propias las siguientes definiciones:

Principio de igualdad: Todos los trabajadores y trabajadoras de XXXXX son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, identidad de género, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (Art.3): 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 de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. (Art.5):

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, 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.

Discriminación directa por razón de sexo (Art. 6): La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Discriminación indirecta por razón de sexo (Art. 6): La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso Sexual (Art. 7): Se considera 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 (Art. 7): Se considera acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considera también acto de discriminación por razón de sexo.

No discriminación por embarazo o maternidad (Art. 8): Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias (Art. 9): Supone la prohibición (al considerarse discriminación por razón de sexo) de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para 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.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (Art. 10): 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.

Acciones positivas (Art. 11): 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.

Tutela judicial efectiva (Art. 12):

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

Prueba (Art. 13):

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 será de aplicación a los procesos penales.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva (Art. 43): 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.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (Art. 44):

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad 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.

Estos principios regirán todas las actuaciones de forma transversal y estará presente en todas las políticas, procedimientos y actuaciones de la gestión de recursos humanos de XXXXX

2. OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad pretende hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

Para su consecución, los objetivos generales a alcanzar son los siguientes:

- ❖ Asegurar el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA.
- ❖ Luchar contra cualquier atisbo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el desarrollo de las actividades de la empresa.
- ❖ Trabajar por equilibrar, en la medida de lo posible, la representación de mujeres y hombres en todos los estamentos de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA.

Asimismo, se añaden algunos objetivos específicos:

- ❖ Atraer mujeres talentosas, especialmente a los departamentos con infrarrepresentación femenina.

- ❖ Difundir buenas prácticas que conciencien a la plantilla para alcanzar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito familiar.
- ❖ Incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de la empresa.
- ❖ Desarrollar políticas retributivas que aseguren la plena equidad.
- ❖ Prevenir cualquier tipo de acoso sexual o por razón de sexo, a través de la concienciación de la plantilla.
- ❖ Formar al personal en igualdad de género, diversidad, inclusión, lenguaje inclusivo y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El ámbito de aplicación del mismo incluye a toda persona que tenga una relación contractual con la organización regida por la legislación española, sin perjuicio de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto. Asimismo, el presente Plan de Igualdad será de aplicación en el centro de trabajo de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA, sito en Barberà del Vallés (Barcelona).

El presente Plan de Igualdad de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA **entrará en vigor el 26 de diciembre de 2022 y su periodo de vigencia se prolongará hasta el 25 de diciembre de 2026.**

Transcurrido el periodo de vigencia, se conformará una Comisión de Igualdad que procederá, en un plazo máximo de seis meses, a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, manteniéndose vigente el anterior Plan de Igualdad hasta que no sea aprobado el siguiente. El nuevo Plan entrará en vigor desde el primer día del mes siguiente al de su firma por las partes.

4. PARTES QUE ACUERDAN ESTE PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad es fruto de la negociación en el seno de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA está formada por:

En representación de la empresa		En representación de las personas trabajadoras	
Aleix Triana Iglesias	<i>Dtor. Financiero</i>	Nereida Domínguez García	<i>Operaria de producción (CCOO)</i>
Núria Revilla Ortiz	<i>Dtora. de Calidad</i>	Sergio Álvarez Rodríguez	<i>Operario moldes (UGT)</i>
Núria Magrans Suñé	<i>Responsable de Compras</i>	José Miguel Flores López	<i>Encargado de turno (UGT)</i>

5. MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

El desarrollo del Plan de Igualdad contará con los medios y recursos necesarios; instalaciones, equipos, medios y recursos humanos y económicos para cumplir con los objetivos propuestos en el presente Plan de Igualdad.

6. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

Datos generales de la organización

Industrias Plásticas Triana, S.A. es una empresa familiar de diseño y fabricación de productos sanitarios y de envases plásticos para los sectores alimentario, farmacéutico y cosmético con más de 50 años de experiencia.

La empresa inició su actividad en la década de los años 60 del siglo XX. Fue fundada por el matrimonio formado por el Sr. Félix Triana y la Sra. María Rosa Vila.

El Sr. Triana había trabajado anteriormente como responsable de producción en otra empresa de transformación plástica, y fue allí donde adquirió los conocimientos que luego utilizó y amplió en su propia empresa.

La Sra. Vila, por su parte, se encargó desde el principio, de la parte de gestión comercial de la empresa. Fue clave su visión e impulso para empezar a vender a las farmacias y pequeños

laboratorios, que en aquella época estaban iniciando su actividad en Barcelona y sus alrededores. Los envases plásticos para medicamentos eran una novedad, y Triana basó su crecimiento inicial en este sector.

Con el paso de los años la empresa también incorporó, a su catálogo, envases para el sector alimentario y cosmético, además de la instalación de la Sala Blanca, categoría ISO 7, y la certificación ISO 13485. Estas instalaciones y certificaciones convirtieron la empresa en un fabricante de referencia para productos sanitarios (medical devices) a nivel nacional.

En la actualidad la empresa factura 7 Millones de euros, con un 30% de exportaciones directas, y otro 20% de exportaciones indirectas. Los productos de la empresa se pueden encontrar en los supermercados y farmacias de los 5 continentes.

La plantilla de Triana está formada por una media de 51 personas trabajadoras, con plantilla mayoritariamente fija y contratación a jornada completa.

La empresa sigue siendo propiedad de la familia Triana. Al frente de su equipo, se encuentran el Sr. Carlos Triana, y el Sr. Aleix Triana, hijo y nieto respectivamente de los fundadores.

Existen diferentes niveles dentro de la organización: Alta Dirección, Mandos Intermedios y resto de personal.

La empresa tiene un centro de trabajo ubicado en la localidad de Barberà del Vallès, Barcelona..

Convenio colectivo y representación legal de las personas trabajadoras

- El **XX Convenio Colectivo General de la Industria Química 2021-2023**, de aplicación en la organización durante el periodo analizado, contiene en el Capítulo XVII todos aquellos aspectos relativos a la Igualdad de trato y oportunidades. Incluye los planes de igualdad y el protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y acoso discriminatorio.
- INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA dispone de comité de empresa, encargado de representar los intereses de las personas trabajadoras ante la empresa.

7. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La creación del Plan de igualdad de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA se ha realizado con la colaboración de la consultora especialista en RSC e Igualdad, Ingeniería Social SAL.

Diagnóstico de la situación actual.

El diagnóstico ha tenido en cuenta diferentes técnicas de recogida de datos, tanto cualitativas como cuantitativas, con el objetivo de poder disponer de la manera más exhaustiva y completa posible de información relativa a la situación de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA en materia de igualdad de oportunidades desde una perspectiva de género.

Durante el proceso se han tenido en cuenta las percepciones cualitativas y participativas con el objetivo de incorporar y entender la realidad e inquietudes de las personas trabajadoras de la organización.

Para la elaboración del diagnóstico se ha trabajado con diferentes fuentes de información, relatadas a continuación:

- **Datos cuantitativos**

A través de un formulario para la recogida de información cuantitativa se ha analizado, gracias a los datos facilitados desde el Departamento de Recursos Humanos, la composición y clasificación de las diferentes categorías laborales, la organización por áreas de trabajo, los mandos, la formación, la promoción y la utilización de medidas de conciliación por parte de la plantilla, entre otras cuestiones.

- **Información cualitativa**

- a) **Documentación de referencia:**

Se han analizado todos aquellos documentos de referencia de la organización que se han considerado relevantes para el ámbito de estudio, en concreto:

- XX Convenio de la Industria Química 2021-2023
- Política de Selección
- Plan de Formación
- Protocolo de Prevención y Actuación ante los casos de Acoso
- Ejemplos de comunicaciones internas

b) Entrevistas individuales a personas clave:

Se han mantenido entrevistas individuales con personas referentes de diferentes áreas de la organización, con la finalidad de conocer de una manera directa las políticas, medidas y acciones que contempla la entidad en relación con la igualdad de oportunidades

De esta manera, se han entrevistado y mantenido conversaciones durante el mes de octubre con las siguientes personas relacionadas con los diferentes ámbitos de gestión de la empresa:

De esta manera, se han entrevistado y mantenido conversaciones con las siguientes personas relacionadas con los diferentes ámbitos de gestión de la empresa:

- Aleix Triana. Director General
- Núria Magrans. Responsable del área de compras y RRHH
- Nuria Revilla. Responsable de Calidad

Creación del Plan de igualdad

Para la creación del Plan de Igualdad y las acciones propuestas se realizaron diversas reuniones, en formato de sesión participativa, con la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Las sesiones de trabajo han perseguido dos objetivos:

- Validar los resultados del diagnóstico de situación presentado.
- Ponderar y priorizar las oportunidades de mejora detectadas en el diagnóstico e identificar nuevas.

8. INFORME DEL DIAGNÓSTICO

En el marco de la elaboración del Plan de Igualdad de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA se presenta un informe resumen del diagnóstico de la situación actual en el ámbito de la igualdad de género.

A continuación, a modo de resumen, se presenta las oportunidades de mejora detectadas en los ámbitos analizados:

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

PUNTOS FUERTES.

- TRIANA dispone de las fichas de descripción de los puestos de trabajo actualizadas. En dichos documentos figuran los requerimientos de cada puesto de trabajo.
- La plantilla de TRIANA es muy estable. Las contrataciones eventuales son fruto de puntas de trabajo. En estos casos, se confía la selección a empresas especializadas (ETT's).
- El buen hacer de las personas que trabajan eventualmente es un criterio de selección en casos de vacantes.

OPORTUNIDADES DE MEJORA.

- Sería una buena práctica que TRIANA exigiera, a sus empresas proveedoras de personal, la acreditación de la formación en igualdad de género de quien realice los procesos de selección para TRIANA.
- El personal de TRIANA que interviene en los procesos de selección no cuenta con formación en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Sería deseable que la empresa estableciera medidas de acción positiva para impulsar la contratación femenina en las áreas de infrarrepresentación.
- Sería aconsejable que TRIANA pusiera en marcha iniciativas de atracción de talento femenino, especialmente en áreas de dirección y puestos técnicos.
- Sería una buena práctica la revisión periódica de las DPT's, de manera que se asegure la ausencia total de sesgos de género, a la vez que permanezcan actualizadas.
- Es recomendable que la empresa difunda internamente las vacantes de empleo entre la plantilla general, ya que fomentaría la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

PUNTOS FUERTES

- TRIANA dispone tiene un proceso por el que detecta las necesidades formativas.
- La empresa elabora anualmente un plan de formación derivado de las necesidades recogidas.
- Existe conexión entre la estrategia de la compañía y el plan de formación.
- TRIANA procura, en la medida de lo posible, que la mayoría de formaciones se impartan en horario laboral y en las propias instalaciones de la empresa, para facilitar la asistencia de las personas convocadas.
- El porcentaje de mujeres formadas en 2021 supera su peso global en la organización

- Existe la posibilidad de subvencionar o ayudar económicamente a personas trabajadoras que desean iniciar estudios especializados, siempre y cuando estén conectados con necesidades de la empresa.

OPORTUNIDADES DE MEJORA

- Sería deseable que las personas (jefes/as de planta y dirección, en general) que se responsabilizan de seleccionar a quien participará en un curso de formación se formaran en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, puesto que minimizaría el riesgo de sesgos de género.
- Sería una buena práctica que la empresa reforzara los planes de carrera, para mujeres con potencial, en puestos técnicos y de mando.
- La plantilla no ha sido formada en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

PUNTOS FUERTES

- En TRIANA se prioriza la promoción interna frente a la externa, siempre que se encuentre el talento requerido dentro de la empresa.
- Los criterios para la promoción son: desempeño demostrado, proactividad y adecuación de la formación académica.
- Existen planes de formación para la posición “auxiliar de producción”.
- El sexo de la persona trabajadora no tiene ninguna influencia en el resultado de la promoción a un puesto.

OPORTUNIDADES DE MEJORA

- Sería deseable que TRIANA desarrollara un procedimiento respecto a los criterios generales (actitud, aptitud, competencias, etc.) a tener en cuenta a la hora de decidir una promoción.
- Una buena práctica consistiría en planificar formaciones específicas para mejorar el potencial de las mujeres, especialmente pensando en la promoción a puestos de infrarrepresentación femenina.
- Sería recomendable que la empresa difundiera las vacantes para ofrecer igualdad de oportunidades a mujeres y hombres.
- A fin de mejorar el ratio de promociones femeninas, convendría poner en marcha acciones positivas, es decir, optar por una mujer frente a un hombre en igualdad de condiciones e idoneidad para puestos donde hay menor representación de las primeras.
- Sería una excelente práctica diseñar planes de carrera para un mayor número de posiciones y puestos de trabajo, ello siempre correlacionado con la estrategia corporativa.

CONDICIONES LABORALES

PUNTOS FUERTES

- TRIANA se rige por el convenio colectivo de industrias químicas, cuyas condiciones generales se pueden considerar muy favorables respecto a gran parte del resto de sectores industriales
- Recientemente se ha procedido a un análisis y encaje de los distintos puestos de trabajo en el grupo profesional más adecuado.
- El 96% de la plantilla disfruta de jornada a tiempo completo.
- El total de la plantilla femenina tiene contrato indefinido.
- Las incorporaciones de los últimos años no muestra un trato desigual en el tipo de contrato utilizado entre mujeres y hombres.
- Las bajas de los últimos tres años no señalan ningún trato desigual entre mujeres y hombres.
- Los turnos de trabajo se definen en función de las necesidades productivas y organizativas, sin que el factor sexo tenga una influencia negativa.

OPORTUNIDADES DE MEJORA

- Sería deseable que TRIANA estudiara el motivo de que únicamente existan contratos parciales en el caso de mujeres.
- Es conveniente hacer seguimiento del desequilibrio en la contratación masculina frente a la femenina en los últimos años.
- Las contrataciones a través de ETT's son mayoritariamente masculinas, por lo que sería conveniente que dichas empresas certificaran que realizan sus procesos de reclutamiento y selección con personal instruido en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

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

PUNTOS FUERTES

- TRIANA ofrece la opción de flexibilidad retributiva a través del cheque guardería.
- El proceso de solicitud de medidas conciliatorias es simple y eficaz.
- TRIANA favorece la flexibilidad horaria, siempre que ello es posible operacionalmente.
- El disfrute de medidas conciliatorias no influye en absoluto en el desarrollo profesional ni las oportunidades futuras de las personas solicitantes.

OPORTUNIDADES DE MEJORA

- Sería deseable que TRIANA pusiera en marcha acciones de concienciación dirigidas a la plantilla en general en corresponsabilidad familiar.
- Sería una buena práctica compartir buenas prácticas con el personal sobre la materia.
- Sería recomendable que la empresa difundiera las opciones de conciliación tanto para mujeres como para hombres.
- Una buena práctica consistiría en estudiar fórmulas de flexibilidad horaria, en aquellos puestos que lo permitan, para facilitar la conciliación familiar y personas de ambos sexos.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

PUNTOS FUERTES

- La selección de personal se basa en las fichas de descripción de puestos de trabajo y el potencial de las personas candidatas, tanto para puestos de nueva incorporación como para promociones profesionales.
- Las mujeres tienen mucha presencia en las posiciones de dirección.

OPORTUNIDADES DE MEJORA

- Las incorporaciones y promociones de los últimos años muestran un mayor peso masculino, lo que hace difícil equilibrar la plantilla en aquellas posiciones donde se observa infrarrepresentación femenina.
- En la medida que el mercado laboral y formativo disponga de mujeres procedentes de FP técnicas, será deseable impulsar planes de carrera para dicho personal hacia posiciones de mando y dirección.
- Una buena práctica sería implantar medidas de acción positiva, es decir, seleccionar/promocionar mujeres antes que hombres, en igual de condiciones, para posiciones técnicas.
- Es muy recomendable formar en igualdad de oportunidades a las/os decisoras/es en los procesos de selección y promoción para evitar sesgos de género.
- Sería muy positivo que el órgano de representación de trabajadores y trabajadoras se concienciara de la conveniencia de equilibrar la composición de la RLT en relación al género.

RETRIBUCIONES

PUNTOS FUERTES

- TRIANA sigue los parámetros estipulados en el Convenio Colectivo de aplicación para establecer la política salarial.
- Hace tres años, se produjo una adecuación de las categorías a la estructura de grupos profesionales, a través de la negociación con la representación legal de la plantilla.
- La brecha general (hora media) se sitúa lejos del tope indicado por el RD 902/2020

- TRIANA contempla la aplicación de aumentos salariales a las personas trabajadoras de la organización siguiendo lo estipulado en el convenio colectivo.

OPORTUNIDADES DE MEJORA

- Los datos “brutos” indican la inexistencia de brechas que sobrepasen el tope del 25%.
- Llevar a cabo una revisión periódica de la retribución con la finalidad de continuar avanzando en la transparencia y la seguridad de ofrecer una igualdad salarial entre mujeres y hombres.
- Realizar de manera periódica un seguimiento de la igualdad salarial desde una perspectiva de género, cuantificar las posibles diferencias salariales y analizar las posibles causas derivadas principalmente de la segregación horizontal y vertical de la empresa, con la finalidad de identificar oportunidades de mejora para continuar avanzando hacia la igualdad retributiva.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

PUNTOS FUERTES

- TRIANA dispone de un protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso a través del art. 119 del convenio colectivo de aplicación.
- El Convenio Colectivo contempla la penalización del acoso sexual como un acto muy grave e incluye la explicación del Protocolo de acoso.
- La dirección de la organización, a través del ejemplo y el liderazgo, rechaza y prohíbe cualquier tipo de acoso.

OPORTUNIDADES DE MEJORA

- Nombrar y formar adecuadamente a las personas que hayan de integrar el comité de instrucción.
- Definir la diferencia entre qué es una denuncia falsa y qué es una desestimación de un caso de acoso sexual para que no pueda haber confusión en su gestión.
- Hacer difusión del Protocolo para la prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso laboral.
- Llevar a cabo acciones de formación en relación con los procedimientos de actuación ante posibles casos de acoso sexual, por razón de género, orientación sexual o identidad o expresión de género. La formación tendría que impartirse a toda la plantilla y específicamente a todas aquellas personas que tengan personal a su cargo.
- Exponer de forma explícita el compromiso de tolerancia cero de la organización frente las actitudes sexistas y las agresiones sexuales o por razón de género en los contratos que formalicen con empresas proveedoras.
- Realizar actividades de sensibilización a toda la plantilla para prevenir y actuar contra las actitudes sexistas en los espacios de trabajo.

COMUNICACIÓN INCLUSIVA, LENGUAJE NO SEXISTA NI DISCRIMINATORIO

PUNTOS FUERTES

- En los documentos corporativos de la empresa se observa la intención de utilizar un redactado inclusivo.

OPORTUNIDADES DE MEJORA

- Impulsar la elaboración de directrices al personal- para el uso del lenguaje inclusivo en todos los ámbitos comunicativos de la empresa, con especial atención a las comunicaciones internas y a las comunicaciones externas.
- Avanzar en la revisión de la documentación y las comunicaciones, tanto de carácter interno como externo, para asegurar un uso neutro del lenguaje y siguiendo el patrón establecido por las directrices no sexista (o las instrucciones “adhoc” para el uso del lenguaje).
- Realizar sesiones periódicas de concienciación específica para toda la plantilla en el ámbito del lenguaje no sexista ni discriminatorio, especialmente a aquellas personas encargadas de elaborar documentación de carácter interno y externo.

9. RESULTADO DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA (RD 902/2020)

Los análisis practicados a lo largo de la auditoria salarial nos permiten afirmar que el sistema retributivo de TRIANA no presenta brechas salariales generales que superen los topes establecidos legalmente, puesto que los ratios se mantienen –en términos globales- en niveles relativamente discretos. Sin embargo se observan algunos desequilibrios en determinados niveles y agrupaciones estadísticas. Ello representa un riesgo en el objetivo de alcanzar la equidad salarial entre mujeres y hombres.

A continuación presentamos las principales conclusiones extraídas:

1. La empresa basa su valoración de puestos de trabajo en la clasificación profesional que emana del convenio colectivo de industrias químicas. El propio convenio señala que dichas agrupaciones son equivalentes a los niveles de puestos de igual o similar valor. Hay que tener en cuenta, además, que la política retributiva de **TRIANA** se basa, primordialmente, en la aplicación de dicho convenio colectivo, aunque para las posiciones de mayor nivel entran en juego el valor de mercado, la escasez de personal, la compensación de las responsabilidades directivas o los requerimientos de las empresas cliente.

2. Examinados los factores empleados en la elaboración de la valoración de puestos de trabajo, estimamos que responden a los criterios aconsejados por la OIT, es decir: pertenencia, relevancia, totalidad y variabilidad (grados).
3. Del examen de la documentación aportada por la empresa, no inferimos discriminación salarial per razón de sexo en términos generales, aunque sí desviaciones que merecen atención y tratamiento. La brecha general de la empresa se sitúa en el 18,48% respecto a la media -favorable a los hombres-, un índice alejado del tope marcado por la legislación vigente, pero con margen de mejora. Se ha llevado a cabo un análisis de las brechas salariales (media y mediana) de cada nivel y para todos los conceptos salariales, agrupados por salario fijo, complementos salariales y percepciones extra-salariales.
4. La concentración numérica de mujeres en los niveles VPT de mayor responsabilidad (5 a 7) –en relación a los hombres en los mismos niveles- es del 23,07%, por lo que no se corresponde con la presencia global en la organización (44%). En concreto, el nivel desequilibrante es el 5, donde se encuadran 11 hombres por ninguna mujer.
5. Se constatan brechas favorables a los hombres en todos los estadísticos de retribución. Si bien la diferencia es muy discreta (6,40%) en el tramo inferior D1, tiene a crecer hasta llegar a su máximo en las agrupaciones Q3 (26,31%) y D9 (25,94%). Dichas brechas superan levemente el tope del 25%, por lo que merecen atención y acciones positivas de corrección.
6. Los análisis de los estadísticos de concentración salarial insinúan los efectos “suelo pegajoso” y “techo de cristal”, por cuanto los ratios de ambos sexos en las diferentes agrupaciones retributivas se desvían de los porcentajes globales de hombres y mujeres. Sería deseable que la empresa estudiara acciones que disminuyan –a corto y medio plazo- y eliminen –a más largo plazo- dichos efectos perniciosos.
7. Del examen practicado, no se ha obtenido prueba en contrario de que los diferentes conceptos salariales que integran la retribución total de las personas trabajadoras de **TRIANA** son neutros desde una perspectiva de género y, por lo tanto, debemos concluir que afectan de igual manera a hombres y mujeres, si bien es innegable que -por razones socioculturales- los hombres tienen más facilidades para adaptarse a horarios y turnos menos conciliatorios. Justamente por este motivo devengan, en mayor medida, los pluses de actividad y compensatorios correspondientes.
8. El salario medio de las mujeres está por debajo del de los hombres (25.370 € vs. 31.119 €), por lo que es constatable que en **TRIANA** las mujeres perciben –en términos globales- menores retribuciones. En efecto, las mujeres reciben menos compensación salarial en todos y cada uno de los estadísticos analizados (D1, Q1, Md, Q3, D9 y promedio). Detrás de estas diferencias hallamos la división sexual del

trabajo en el sector de la industria química, con las consecuencias que hemos explicado ampliamente durante el informe.

9. El análisis de las diferentes brechas (hemos utilizado hasta 5 tipos) nos ofrece diferencias salariales de cierta importancia entre hombres y mujeres en el global de cada tipología retributiva, si bien hemos constatado alguna brecha de mayor relevancia según el nivel y los conceptos salariales (específicamente complementos salariales). No obstante, en términos generales podemos afirmar que ni la media ni la mediana alcanzan el tope legal del 25% marcado en el RD 902/2020.
10. Respecto a los costes de equidad, se ha mostrado la mayor incidencia de los hombres por encima del máximo, sin embargo son las mujeres quienes aportan mayor coste de equidad sobre mínimo, ello a pesar de representar minoría numérica.
11. El coeficiente de correlación salarial ($R^2= 0,6092$) nos indica que, desde una perspectiva global (sin desagregar por sexo) existe un grado medio de equidad salarial. Esta constatación, unida a los análisis de concentración salarial desigual por sexo, invita a la introducción de estrategias para fomentar la participación de mujeres en todos los ámbitos, puestos y horarios/turnos de trabajo. Ello unido a políticas salariales que trabajen en favor de la equidad salarial inter-sexo. Dichos planes, además, impulsarían la atracción y fidelización de talento, especialmente femenino.
12. Se aconseja revisar periódicamente las adscripciones de cada puesto de trabajo a los respectivos grupos profesionales, ya que esa es la base de las valoraciones de puestos de trabajo (según indica el convenio colectivo). El objetivo es evitar la desactualización lógica con el paso del tiempo. Además, estas revisiones son una muy buena práctica empresarial para impedir la existencia de cualquier sesgo que pueda discriminar a hombres o mujeres por razón de sexo.
13. Otra buena práctica sería elaborar auditorías independientes (con la periodicidad que considere la empresa, pero como mínimo cada cuatro años) encargadas a consultoras expertas en sistemas de compensación y retribución salarial. Dicha acción sería una garantía interna y externa de política corporativa de compensación que velaría por la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

PUNTOS FUERTES



Existe una correcta correspondencia entre la valoración de los puestos de trabajo y la retribución de las personas trabajadoras.



Los conceptos retributivos son neutros desde la perspectiva de género, de manera que afectan de igual manera a hombres y mujeres.



El sistema retributivo descansa sobre la aplicación del convenio colectivo, por lo que las retribuciones -en general- están ligadas a las categorías, sin relevancia del sexo de la persona trabajadora.



Las valoraciones de puestos de trabajo han sido confeccionadas a partir de los grupos profesionales, tal y como marca el convenio colectivo de industrias químicas.



La brecha general, tanto respecto a la media como a la mediana, se sitúa por debajo del tope del 25% marcado por la normativa legal.



El coeficiente de correlación salarial (0,692) muestra una equidad salarial aceptable.

OPORTUNIDADES DE MEJORA



Sería muy positivo mantener actualizadas las DPT's como base del sistema retributivo.



Se recomienda poner en marcha iniciativas que faciliten el acceso de la mujer a los puestos de mayor responsabilidad (niveles 5, 6 y 7).



Sería una buena práctica revisar periódicamente la correspondencia de cada puesto con su grupo profesional.



Es aconsejable promover auditorías salariales independientes efectuadas por entidades expertas en la materia.



Sería deseable implementar una política salarial corporativa que disminuya progresivamente los efectos "suelo pegajoso" y "techo de cristal".



Se recomienda desarrollar una política de compensación que reduzca las brechas salariales y la excesiva dispersión salarial..



Es aconsejable utilizar las bandas y posiciones salariales para implantar políticas que impulsen la igualdad de trato y oportunidades entre sexos.



Es recomendable priorizar la contratación femenina, en posiciones técnicas y de mando, para equilibrar las retribuciones entre mujeres y hombres.

10. PLAN DE ACCIÓN

Partiendo de los resultados del diagnóstico y de la sesión participativa, se han identificado un conjunto de acciones a implementar para la organización para continuar avanzando en su compromiso con la igualdad de oportunidades.

A continuación, se presentan las acciones contempladas en el **Plan de Igualdad 2022-2026 de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA** estructuradas por ámbito, materia y objetivo específico.

Se incluye también la información relativa al área responsable de implementar la acción, el calendario de implementación y los indicadores de seguimiento y evaluación que facilitarán el desarrollo de las acciones propuestas en el Plan de Igualdad de una manera efectiva.

MEDIDAS FORMATIVAS

		Plan de igualdad de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA	
MEDIDA: 1	Materia: Selección y contratación		
Objetivo: Asegurar la eliminación de sesgos de género en los procesos de acceso al empleo			
Acción: Formar en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a las personas participantes en los procesos de selección y contratación. Cuando se produzca una sustitución de alguna de las personas que actualmente asumen esta función de selección, la persona entrante también deberá ser formada.			
Procedimiento: 1) Identificar a todo el personal que interviene en los procesos indicados (desde la elaboración de la DPT, las ofertas de empleo, la criba y revisión curricular, la evaluación de las pruebas, etc. hasta la decisión final). 2) Seleccionar y contratar a una empresa consultora acreditada para impartir este tipo de formación a aquellas personas seleccionadas.			
Responsable: RRHH		Destinatario/a: Personal implicado en los procesos de selección y contratación de personal	
Fecha inicio: 01/12/2022	Fecha final: 30/11/2026	Mín. Bienalmente	
Órgano/s de seguimiento: Comisión de seguimiento y departamento de RRHH			
Indicador/es: 1) Acreditaciones de las formaciones impartidas, 2) Nº de personas formadas/total personas intervinientes, 3) Evolución del ratio de mujeres en áreas de infrarrepresentación femenina		Recursos necesarios: Consultora especialista. Coste previsto: 900 €/acción formativa	

		Plan de igualdad de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA	
MEDIDA: 2		Materia: Selección y contratación	
Objetivo: Asegurar la eliminación de sesgos de género en los procesos de acceso al empleo			
Acción: Solicitar la acreditación en igualdad a las personas responsables de selección de empresas externas			
Procedimiento: 1) Comunicar a las empresas colaboradoras en selección nuestra política de selección en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 2) Solicitar las acreditaciones formativas de las personas externas que intervengan en procesos de selección para personal de TRIANA. 3) Revisar periódicamente que las empresas externas cumplen con nuestros requerimientos.			
Responsable: RRHH		Destinatario/a: Empresas externas de selección de personal	
Fecha inicio: 01/12/2022	Fecha final: 30/06/2026	Anualmente	
Órgano/s de seguimiento: Comisión de seguimiento y departamento de RRHH			
Indicador/es: 1) comunicaciones de solicitud de las acreditaciones, 2) acreditaciones recibidas		Recursos necesarios: Propios. Coste previsto: ---	

		Plan de igualdad de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA	
MEDIDA: 3		Materia: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	
Objetivo: Concienciar a la plantilla sobre la necesidad de convivir en un entorno que asegure la igualdad de género			
Acción: Formar en sensibilización de igualdad de trato y oportunidades, corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres y comunicación inclusiva			
Procedimiento: 1) Seleccionar una consultora externa especializada en la materia. 2) Comunicar al personal las sesiones formativas, 3) Revisar las puntuaciones y <i>feedback</i> de la plantilla, 4) Evaluar las acciones realizadas			
Responsable/s: RRHH y Comisión de seguimiento		Destinatario/a: Toda la plantilla	
Fecha inicio: 01/01/2023	Data final: 30/11/2026	Bienalmente	
Órgano/s de seguimiento: Comisión de seguimiento y RRHH			
Indicador/es: 1) nº personas formadas por año y sexo, 2) puntuaciones obtenidas en cada acción, 3) evolución de la solicitud de medidas de conciliación (m/h)		Recursos necesarios: Consultora externa. Coste previsto: 900€/curso	

		Plan de igualdad de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA	
MEDIDA: 4		Materia: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	
Objetivo: Concienciar sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.			
Acción: Formar a las personas integrantes del comité instructor del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.			
Procedimiento: 1) Seleccionar una consultora externa especializada en la materia. 2) Comunicar a las personas destinatarias el plan de formación, 3) Revisar las puntuaciones y <i>feedback</i> de las personas participantes, 4) Evaluar las acciones realizadas			
Responsable: RRHH		Destinatario/a: Comisión de instrucción	
Fecha inicio: 01/12/2022	Fecha final: 30/11/2026	Inicialmente y cuando cambien miembros	
Órgano/s de seguimiento: Comisión de seguimiento y RRHH			
Indicador/es: 1) nº personas formadas por año y sexo, 2) puntuaciones obtenidas en cada acción, 3) nº de casos de acoso sexual o por razón de sexo denunciados y tratados		Recursos necesarios: Consultora especialista. Coste previsto: 900€/curso	

		Plan de igualdad de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA	
MEDIDA: 5		Materia: Comunicación y lenguaje inclusivo	
Objetivo: Concienciar sobre la conveniencia de adoptar un lenguaje no discriminatorio ni sexista.			
Acción: Formar en lenguaje inclusivo y no sexista a las personas con responsabilidad en la elaboración de comunicados corporativos.			
Procedimiento: 1) Seleccionar una consultora externa especializada en la materia. 2) Comunicar al personal afectado el plan de formación, 3) Revisar las puntuaciones y <i>feedback</i> de las personas participantes, 4) Evaluar las acciones realizadas			
Responsable: RRHH		Destinatario/a: Todas las personas responsables de emitir comunicados	
Fecha inicio: 01/04/2023	Fecha final: 30/11/2026	Bienalmente	
Órgano/s de seguimiento: Comisión de seguimiento			
Indicador/es: 1) nº personas formadas por año y sexo, 2) puntuaciones obtenidas en cada acción, 3) expresiones de lenguaje no inclusivo o sexista encontrados en las revisiones periódicas de los comunicados		Recursos necesarios: Consultora especialista. Coste previsto: 900€/acción formativa	

		Plan de igualdad de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA	
MEDIDA: 6		Materia: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	
Objetivo: Concienciar sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.			
Acción: Sensibilizar a la plantilla sobre la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.			
Procedimiento: 1) Seleccionar una consultora externa especializada en la materia. 2) Comunicar a la plantilla el plan de sensibilización, 3) Revisar las puntuaciones y <i>feedback</i> de las personas participantes, 4) Evaluar las acciones realizadas			
Responsable: RRHH		Destinatario/a: Toda la plantilla	
Fecha inicio: 01/01/2022		Fecha final: 30/11/2026	Bienalmente
Órgano/s de seguimiento: Comisión de seguimiento y RRHH			
Indicador/es: 1) nº personas formadas por año y sexo, 2) puntuaciones obtenidas en cada acción, 3) nº de casos de acoso sexual o por razón de sexo denunciados		Recursos necesarios: Consultora especialista. Coste previsto: 900€/curso	

MEDIDAS RELATIVAS A PROCESOS

		Plan de igualdad de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA	
MEDIDA: 7		Materia: Selección y contratación; promoción profesional; clasificación profesional	
Objetivo: Asegurar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección y promoción.			
Acción: Establecer una revisión periódica de las fichas de DPT para mantenerlas permanentemente actualizadas y libres de sesgo de género			
Procedimiento: 1) Crear un grupo interno de revisión de fichas DPT, 2) Comprobar la congruencia entre la ficha y el contenido real del puesto de trabajo, 3) Realizar las modificaciones oportunas.			
Responsable: RRHH y equipo interno		Destinatario/a: Todos los puestos de trabajo	
Fecha inicio: 01/04/2023		Fecha final: 30/11/2026	Anualmente
Órgano/s de seguimiento: Comisión de seguimiento			
Indicador/es: 1) Acta de revisión de las fichas DPT por parte del grupo interno, 2) nº de fichas modificadas por año, 3) evolución de los porcentajes de mujeres y hombres en los puestos por áreas, ocupaciones y departamentos		Recursos necesarios: Propios y consultora especialista, si se considera oportuno. Coste previsto: A evaluar según la intervención externa	

		Plan de igualdad de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA	
MEDIDA: 8		Materia: Selección y contratación; promoción profesional	
Objetivo: Asegurar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección y promoción.			
Acción: Revisar periódicamente la utilización de lenguaje inclusivo en los anuncios de selección de personal.			
Procedimiento: 1) Nombrar un/a responsable de la revisión, 2) Comprobar la inexistencia de lenguaje discriminatorio o sexista en cada oferta de trabajo, 3) Realizar las modificaciones oportunas.			
Responsable: RRHH y responsable nombrado		Destinatario/as: Todos los anuncios	
Fecha inicio: 01/12/2022		Fecha final: 30/11/2026	Continuo
Órgano/s de seguimiento: Comisión de seguimiento y RRHH			
Indicador/es: 1) nº revisiones realizadas/total de anuncios de empleo, 2) nº modificaciones efectuadas, 3) evolución del porcentaje de mujeres en puestos de trabajo masculinizados.		Recursos necesarios: Propios y consultora especialista, si se considera oportuno. Coste previsto: A evaluar según la intervención externa	

		Plan de igualdad de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA	
MEDIDA: 9		Materia: Promoción profesional	
Objetivo: Asegurar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de promoción.			
Acción: Revisar periódicamente la utilización de lenguaje inclusivo en la difusión de cursos de formación a la plantilla.			
Procedimiento: 1) Nombrar un/a responsable de la revisión, 2) Comprobar la inexistencia de lenguaje discriminatorio o sexista en cada anuncio de curso de formación, 3) Realizar las modificaciones oportunas.			
Responsable: RRHH y responsable nombrado		Destinatario/as: Todos los anuncios de cursos de formación	
Fecha inicio: 01/12/2022		Fecha final: 30/11/2026	Continuo
Órgano/s de seguimiento: Comisión de seguimiento y RRHH			
Indicador/es: 1) nº revisiones realizadas/total de anuncios de cursos de formación, 2) nº modificaciones efectuadas, 3) evolución del porcentaje de mujeres promocionadas.		Recursos necesarios: Propios y consultora especialista, si se considera oportuno. Coste previsto: A evaluar según la intervención externa	

		Plan de igualdad de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA	
MEDIDA: 10		Materia: Promoción profesional	
Objetivo: Asegurar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de promoción.			
Acción: Desarrollar e implantar un procedimiento interno de promoción profesional que asegure la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a través de criterios objetivos de evaluación. Este procedimiento priorizará la promoción interna del sexo infrarrepresentado en el puesto concreto, en igualdad de condiciones e idoneidad.			
Procedimiento: 1) Nombrar un/a responsable de la redacción del procedimiento, 2) Compartir con la comisión negociadora para incluir mejoras, 3) Publicar y difundir entre la plantilla			
Responsable: RRHH y responsable nombrado		Destinatario/as: Toda la plantilla	
Fecha inicio: 01/12/2022		Fecha final: 30/11/2026	Inicialmente y cuando sea preciso modificar
Órgano/s de seguimiento: Comisión de seguimiento y RRHH			
Indicador/es: 1) procedimiento aprobado por la Dirección, 2) evolución del porcentaje de mujeres y hombres promocionados.		Recursos necesarios: Propios y consultora especialista, si se considera oportuno. Coste previsto: A evaluar según la intervención externa	

		Plan de igualdad de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA	
MEDIDA: 11		Materia: Retribución; condiciones de trabajo; clasificación profesional	
Objetivo: Mantener actualizada la clasificación profesional			
Acción: Establecer la revisión periódica de la valoración de puestos de trabajo.			
Procedimiento: 1) Crear un grupo interno de revisión, 2) Proponer cambios en la VPT, 3) Implantar			
Responsable: RRHH y grupo interno		Destinatario/s: Todos los puestos de trabajo	
Fecha inicio: 01/01/2023	Fecha final: 30/11/2026	Anualmente	
Órgano/s de seguimiento: Comisión de seguimiento y RRHH			
Indicador/es: 1) nº de puestos revisados anualmente/nº total de puestos, 2) modificaciones efectuadas, 3) evolución de la brecha salarial por niveles VPT		Recursos necesarios: Propios y consultora especialista. Coste previsto: 1.000€/año	

		Plan de igualdad de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA	
MEDIDA: 12		Materia: Retribución	
Objetivo: Desarrollar una política de compensación que asegure la equidad interna			
Acción: Revisar la evolución de las brechas salariales a partir del registro retributivo anual por grupos profesionales y niveles VPT			
Procedimiento: 1) Elaboración anual del registro retributivo por grupos profesionales y niveles VPT, 2) Revisar las brechas salariales y sus causas, 3) Estudiar medidas correctoras, si fuera el caso			
Responsable: RRHH		Destinatario/s: Toda la plantilla	
Fecha inicio: 01/01/2023		Fecha final: 30/11/2026	Anualmente
Órgano/s de seguimiento: Comisión de seguimiento y RRHH			
Indicador/s: 1) Revisión de las puntuaciones VPT (sí/no), 2) evolución de las brechas de género, 3) número de puestos de trabajo revisados/total puestos de trabajo		Recursos necesarios: Propios y consultora especialista, si se considera oportuno. Coste previsto: Según la intervención externa	



Plan de igualdad de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA

<p>MEDIDA: 13</p>		<p>Materia: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</p>	
<p>Objetivo: Desarrollar una política de tolerancia cero ante el acoso sexual y por razón de sexo</p>			
<p>Acción: Negociar entre empresa y RLT un nuevo protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo. Adicionalmente, crear y poner en marcha el Comité Instructor del protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo</p>			
<p>Procedimiento: 1) Negociar y aprobar nuevo protocolo, 2) Constituir formalmente el Comité instructor, 3) Comunicación a la plantilla</p>			
<p>Responsable: RRHH</p>		<p>Destinatario/s: Toda la plantilla</p>	
<p>Fecha inicio: 01/11/2022</p>	<p>Fecha final: 30/11/2026</p>	<p>Inicialmente y siempre que haya un cambio de integrantes</p>	
<p>Órgano/s de seguimiento: Comisión de seguimiento y RRHH</p>			
<p>Indicador/s: 1) Acta formal de aprobación del nuevo protocolo, 2) constitución del comité instructor (sí/no), 3) casos tratados por año</p>		<p>Recursos necesarios: Propios y consultora especialista, si se considera oportuno. Coste previsto: Según la intervención externa</p>	

		Plan de igualdad de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA	
MEDIDA: 14		Materia: Selección y contratación; infrarrepresentación femenina	
Objetivo: Equilibrar por género los departamentos y/u ocupaciones con infrarrepresentación femenina			
Acción: Solicitar a las empresas externas de selección que contacten con la asociación Ana Bella con el objeto de considerar candidaturas femeninas de mujeres víctimas de violencia de género en puestos con infrarrepresentación femenina			
Procedimiento: 1) Comunicación a las empresas externas de selección, 2) Seguimiento			
Responsable: RRHH		Destinatario/s: Empresas externas de selección de personal	
Fecha inicio: 01/01/2023		Fecha final: 30/11/2026	Anualmente
Órgano/s de seguimiento: Comisión de seguimiento y RRHH			
Indicador/s: 1) Comunicación a empresas externas (sí/no), 2) nº de personas seleccionadas y/o contratadas procedentes de la asociación Ana Bella		Recursos necesarios: Propios. Coste previsto: --	

MEDIDAS RELATIVAS A COMUNICACIÓN

		Plan de igualdad de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA	
MEDIDA: 15		Materia: Selección y contratación; infrarrepresentación femenina	
Objetivo: Equilibrar por género los departamentos y/u ocupaciones con infrarrepresentación femenina			
Acción: Difundir sistemáticamente las vacantes entre toda la plantilla			
Procedimiento: 1) Comunicación a la plantilla por el medio más adecuado de cada vacante y sus requisitos, 2) Seguimiento			
Responsable: RRHH		Destinatario/s: Toda la plantilla	
Fecha inicio: 01/11/2022		Fecha final: 30/11/2026	Continuo
Órgano/s de seguimiento: Comisión de seguimiento y RRHH			
Indicador/s: 1) Comunicación de cada vacante (sí/no), 2) evolución de la contratación por puesto y departamento (m/h)		Recursos necesarios: Propios. Coste previsto: --	

		Plan de igualdad de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA	
MEDIDA: 16		Materia: Condiciones de trabajo; corresponsabilidad	
Objetivo: Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres			
Acción: Difundir entre todo el personal las medidas de conciliación disponibles en la empresa			
Procedimiento: 1) Responsabilizar a un departamento/persona de las comunicaciones sobre medidas de conciliación, 2) Diseñar un modelo de comunicado, 3) Programar periodicidad			
Responsable: RRHH		Destinatario/a: Toda la plantilla	
Fecha inicio: 01/01/2023		Fecha final: 30/11/2026	Anualmente
Órgano/s de seguimiento: Comisión de seguimiento			
Indicador/es: 1) Comunicado anual emitido (sí o no), 2) nº de personas/total que disfrutan de alguna medida conciliatoria		Recursos necesarios: Propios Coste previsto: -----	

		Plan de igualdad de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA	
MEDIDA: 17		Materia: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	
Objetivo: Prevenir las conductas y comportamientos indiciarios de acoso sexual o por razón de sexo			
Acción: Difundir píldoras de buenas prácticas en prevención del acoso sexual o por razón de sexo al personal			
Procedimiento: 1) Responsabilizar a un departamento/persona de las píldoras sobre buenas prácticas, 2) Diseñar un modelo de comunicado, 3) Programar periodicidad			
Responsable: RRHH y PRL		Destinatario/a: Toda la plantilla	
Fecha inicio: 01/01/2023		Fecha final: 30/11/2026	Mín. semestralmente
Órgano/s de seguimiento: Comisión de seguimiento, RRHH y PRL			
Indicador/es: 1) nº de comunicados por año, 2) nº de casos de acoso sexual o por razón de sexo por año		Recursos necesarios: Propios y Consultora especialista, si se considera oportuno Coste previsto: en función de la intervención externa	

		Plan de igualdad de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA	
MEDIDA: 18		Materia: Comunicación y lenguaje inclusivo	
Objetivo: Fomentar el uso de un lenguaje no discriminatorio ni sexista entre la plantilla			
Acción: Exponer buenas prácticas en el uso del lenguaje inclusivo y no sexista al grueso de la plantilla a través de píldoras formativas			
Procedimiento: 1) Responsabilizar a un departamento/persona de las píldoras sobre buenas prácticas en lenguaje inclusivo, 2) Diseñar un modelo de comunicado, 3) Programar periodicidad aprovechando las fechas señaladas 8 de marzo y 25 de noviembre.			
Responsable: RRHH y RESPONSABLE		Destinatario/a: Toda la plantilla	
Fecha inicio: 01/01/2023		Fecha final: 30/11/2026	Mín. dos veces al año
Órgano/s de seguimiento: Comisión de seguimiento			
Indicador/s: 1) nº de comunicados por año		Recursos necesarios: Propios y Consultora especialista, si se considera oportuno Coste previsto: en función de la intervención externa	

		Plan de igualdad de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA	
MEDIDA: 19		Materia: Comunicación	
Objetivo: Difundir la imagen de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA como una empresa inclusiva y respetuosa con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres			
Acción: Potenciar la imagen corporativa externa e interna relativa a los valores corporativos de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA, específicamente en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres			
Procedimiento: 1) Responsabilizar a un departamento/persona de las comunicaciones internas y externas (incluyendo imágenes) sobre valores corporativos, 2) Revisar web y comunicados oficiales, 3) Programar periodicidad			
Responsable: Dirección General		Destinatario/a: Stakeholders (internos y externos)	
Fecha inicio: 01/01/2023		Fecha final: 30/11/2026	Mín. semestralmente
Órgano/s de seguimiento: Comisión de seguimiento			
Indicador/es: 1) nº de comunicados por año		Recursos necesarios: Propios y Consultora especialista, si se considera oportuno Coste previsto: en función de la participación externa	

MEDIDAS RELATIVAS A ESTRATEGIAS CORPORATIVAS

		Plan de igualdad de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA	
MEDIDA: 20	Materia: Selección y contratación; infrarrepresentación femenina		
Objetivo: Equilibrar la relación de mujeres y hombres en posiciones directivas y de mando intermedio			
Acción: Atraer talento femenino para posiciones técnicas y mando			
Procedimiento: 1) Incorporar medidas de discriminación positiva en igualdad de condiciones e idoneidad, 2) Priorizar la búsqueda de talento femenino para posiciones técnicas y de mando			
Responsable: Dirección General y RRHH		Destinatario/a: Talento femenino externo	
Fecha inicio: 01/01/2023	Fecha final: 30/11/2026	Continuo	
Órgano/s de seguimiento: Comisión de seguimiento y RRHH			
Indicador/es: 1) ratio de candidaturas femeninas para posiciones técnicas y de mando en procesos de selección y/o promoción, 2) nº de incorporaciones femeninas en posiciones técnicas y de mando/total de procesos de selección para dichas posiciones		Recursos necesarios: Propios y Consultora externa, si se considera oportuno Coste previsto: en función de la participación externa	

		Plan de igualdad de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA	
MEDIDA: 21		Materia: Selección y contratación; infrarrepresentación femenina	
Objetivo: Equilibrar la relación de mujeres y hombres en áreas, departamentos u ocupaciones con infrarrepresentación femenina			
Acción: Priorizar la contratación femenina en igualdad de oportunidades e idoneidad, especialmente en los departamentos con infrarrepresentación de mujeres			
Procedimiento: 1) Incorporar medidas de discriminación positiva en igualdad de condiciones e idoneidad, 2) Priorizar la contratación de mujeres para posiciones con infrarrepresentación femenina			
Responsable: Dirección General y RRHH		Destinatario/a: Personal femenino	
Fecha inicio: 01/12/2022		Fecha final: 30/11/2026	Continuo
Órgano/s de seguimiento: Comisión de seguimiento y RRHH			
Indicador/es: 1) nº de mujeres contratadas en posiciones con infrarrepresentación femenina/total de procesos de selección para dichas posiciones		Recursos necesarios: Propios y empresa de selección externa, si se considera oportuno Coste previsto: en función de la participación externa	

		Plan de igualdad de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA	
MEDIDA: 22		Materia: Condiciones de trabajo; corresponsabilidad	
Objetivo: Favorecer la continuidad de talento, especialmente femenino			
Acción: Revisar situaciones concretas de mujeres y hombres con responsabilidades familiares sobreenidas para compatibilizarlas con sus obligaciones y compromisos profesionales			
Procedimiento: 1) Estudiar situaciones concretas, 2) Proponer solución o adaptación de jornada u horaria, 3) Analizar resultados, 4) Implementar nuevas medidas, si es necesario			
Responsable: Dirección General y RRHH		Destinatario/a: Toda la plantilla	
Fecha inicio: 01/01/2023		Fecha final: 30/11/2026	Quando corresponda
Órgano/s de seguimiento: Comisión de seguimiento y RRHH			
Indicador/es: 1) nº de casos tratados, 2) evolución de ratio de mujeres por departamento, área y ocupación, 3) nº de medidas adicionales aplicadas		Recursos necesarios: Propios y Consultora externa, si se considera oportuno Coste previsto: en función de la participación externa	

		Plan de igualdad de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA	
MEDIDA: 23		Materia: Condiciones de trabajo; corresponsabilidad	
Objetivo: Favorecer la continuidad de talento femenino			
Acción: Habilitar una sala de lactancia, en caso de necesidad, que reúna condiciones de intimidad y disponga de nevera.			
Procedimiento: 1) En caso de solicitud, habilitar una sala que reúna las condiciones adecuadas, 2) Comunicar al grueso de la plantilla la disponibilidad de la sala en caso de necesidad			
Responsable: Dirección General y RRHH		Destinatario/a: Toda la plantilla	
Fecha inicio: 01/01/2023		Fecha final: 30/11/2026	Cuando sea necesario
Órgano/s de seguimiento: Comisión de seguimiento y RRHH			
Indicador/es: 1) nº de personas usuarias de la sala, 2) evolución de ratio de mujeres por departamento, área y ocupación		Recursos necesarios: Propios Coste previsto: 300€	

CRONOGRAMA

Nº	 MEDIDA	2022	2023				2024				2025				2026		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
1	Formar en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a las personas participantes en los procesos de selección y contratación.																
2	Solicitar la acreditación en igualdad a las personas responsables de selección de empresas externas.																
3	Formar en sensibilización de igualdad de trato y oportunidades, corresponsabilidad familiar entre hombres y mujeres, comunicación inclusiva y prevención del acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.																
4	Formar a las personas participantes (Comité de Instrucción) en los procedimientos específicos del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.																
5	Formar en lenguaje inclusivo y no sexista a las personas con responsabilidad en la elaboración de comunicados corporativos.																
6	Sensibilizar a la plantilla sobre la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.																

Nº	 MEDIDA	2022	2023				2024				2025				2026		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
7	Establecer una revisión periódica de las fichas de DPT para mantenerlas permanentemente actualizadas y libres de sesgo de género.																
8	Revisar periódicamente la utilización de lenguaje inclusivo en los anuncios de selección de personal.																
9	Revisar periódicamente la utilización de lenguaje inclusivo en la difusión de cursos de formación a la plantilla.																
10	Desarrollar e implantar un procedimiento interno de promoción profesional que asegure la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a través de criterios objetivos de evaluación.																
11	Establecer la revisión periódica de la valoración de puestos de trabajo.																
12	Revisar la evolución de las brechas salariales a partir del registro retributivo anual por grupos profesionales y niveles VPT.																

Nº	 MEDIDA	2022	2023				2024				2025				2026		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
13	Negociar entre empresa y RLT un nuevo protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo. Adicionalmente, crear y poner en marcha el Comité Instructor del protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.																
14	Solicitar a las empresas externas de selección que contacten con la asociación Ana Bella con el objeto de considerar candidaturas femeninas de mujeres víctimas de violencia de género en puestos con infrarrepresentación femenina.																
15	Difundir sistemáticamente las vacantes entre toda la plantilla.																
16	Difundir entre todo el personal las medidas de conciliación disponibles en la empresa.																
17	Difundir píldoras de buenas prácticas en prevención del acoso sexual o por razón de sexo al personal.																
18	Exponer buenas prácticas en el uso del lenguaje inclusivo y no sexista al grueso de la plantilla a través de píldoras formativas.																

Nº	 MEDIDA	2022	2023				2024				2025				2026		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
19	Potenciar la imagen corporativa externa e interna relativa a los valores corporativos de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA, específicamente en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.																
20	Atraer talento femenino para posiciones técnicas y mando.																
21	Priorizar la contratación femenina en igualdad de oportunidades e idoneidad, especialmente en los departamentos con infrarrepresentación de mujeres.																
22	Revisar situaciones concretas de mujeres y hombres con responsabilidades familiares sobrevenidas para compatibilizarlas con sus obligaciones y compromisos profesionales																
23	Habilitar una sala de lactancia, en caso de necesidad, que reúna condiciones de intimidad y disponga de nevera.																

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO (Composición y funcionamiento de la comisión paritaria encargada del seguimiento, la evaluación y la revisión periódica del plan de igualdad).

Con fecha 19 de diciembre de 2022 se crea la Comisión de Seguimiento formada por los mismos miembros de la comisión de igualdad con el fin de hacer realidad la evaluación y el seguimiento del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de **INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA**.

Las personas integrantes de la comisión de seguimiento serán:

En representación de la empresa		En representación de las personas trabajadoras	
Aleix Triana Iglesias	<i>Dtor. Financiero</i>	Nereida Domínguez García	<i>Operaria de producción (CCOO)</i>
Núria Revilla Ortiz	<i>Dtora. de Calidad</i>	Sergio Álvarez Rodríguez	<i>Operario moldes (UGT)</i>
Núria Magrans Suñé	<i>Responsable de Compras</i>	José Miguel Flores López	<i>Encargado de turno (UGT)</i>

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

- Medir el cumplimiento del plan acordado
- Revisión periódica del avance del plan y el cumplimiento de objetivos, acciones, medidas, plazos, etc.
- Análisis de los obstáculos o dificultades que presenta el cumplimiento de algún aspecto del plan
- Diagnóstico de determinados datos sobre las materias tratadas en el plan de igualdad
- Se reunirá siempre que sea necesario, a instancia de una de las partes
- Se reunirá, como mínimo, dos veces al año.
- Emitirá anualmente un informe (o memoria) de cumplimiento del plan

Tras la programación e implantación del Plan de Igualdad de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA se realizará una evaluación con el objetivo de conocer el grado de cumplimiento del mismo, la necesidad de nuevas acciones, valorar la efectividad de las desarrolladas, tasar los resultados, procesos e impactos del plan, etc.

El marco temporal de la evaluación se hará en tres ocasiones; la primera tendrá carácter anual, la segunda se llevará a cabo a la mitad del periodo de vigencia del P.I. Esta evaluación intermedia servirá para conocer la marcha del proceso de implementación del Plan de igualdad y establecer, de considerarse necesario, las medidas de ajuste necesarias. La última evaluación se realizará al finalizar el periodo de vigencia.

Todas las evaluaciones se realizarán teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

a) Evaluación de resultados:

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico
- Grado de consecución de los resultados esperados

b) Evaluación del proceso:

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas
- Cambio producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad

d) Evaluación del impacto:

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa
- Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Los resultados de las mismas se recogerán en un INFORME DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD y éste deberá ser aprobado por la Comisión de Seguimiento. A su vez, este informe

pasará a formar parte del Plan de Igualdad y sentará las bases para el siguiente Plan de Igualdad de INDUSTRIAS PLÁSTICAS TRIANA.

e) Evaluación anual e identificación de oportunidades de mejora.

La evaluación periódica de carácter anual tiene como objetivo valorar el impacto de las acciones desarrolladas en relación con los objetivos del Plan, y en caso necesario, proponer nuevos objetivos y/o nuevas acciones.

Para llevar a cabo esta valoración periódica, se propone la elaboración de un informe anual de evaluación que contemple la evaluación de resultados, esto es, el número y género de las personas beneficiarias por ámbito de actuación, el grado de desarrollo de los objetivos planteados y los efectos no previstos en el Plan de Igualdad.

Ámbito de actuación	Personas beneficiarias		
	N.º mujeres	N.º Hombres	Total
Cultura y política de Igualdad			
Organización Interna			
Políticas de Selección, Contratación, Evaluación y Promoción			
Formación y desarrollo profesional.			
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar.			
Prevención de riesgos laborales y salud laboral con perspectiva de género			
Prevención del acoso sexual y por razón de género y actitudes sexistas			
Comunicación inclusiva, lenguaje no sexista ni discriminatorio			

Asimismo, la **comisión de seguimiento** será la encargada de realizar esta tarea con el fin de vigilar el desarrollo del Plan de Igualdad, conocer su funcionamiento y flexibilizar su contenido. Todo ello resulta imprescindible para adaptarse a las necesidades que vayan surgiendo durante su implementación.

Seguimiento periódico trimestral

Se propone también realizar el seguimiento periódico del Plan de Igualdad.

Así, para llevar a cabo el seguimiento periódico de las acciones del Plan de Igualdad, se plantea la elaboración de informes trimestrales de seguimiento que midan el grado de implementación de las acciones y su funcionamiento.

Para facilitar el seguimiento, se elaborará un **cuadro de mando integral** en el cual se indicarán las personas responsables de cada acción y el plazo establecido para las mismas, así como su grado de logro según la temporalización prevista en el Plan de Igualdad.

Los **informes trimestrales** de seguimiento tendrán que contemplar la siguiente información en relación a la **evaluación de resultados e indicadores**:

- **Nivel de ejecución del Plan:** número total de acciones por ámbito.

Ámbito de actuación	N.º de acciones implementadas
Cultura y política de Igualdad	
Organización interna	
Políticas de Selección, Contratación, Evaluación y Promoción.	
Formación y desarrollo profesional.	
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar	
Prevención de riesgos laborales y salud laboral con perspectiva de género	
Prevención del acoso sexual y por razón de género y actitudes sexistas	
Comunicación inclusiva, lenguaje no sexista ni discriminatorio	

- **Información sobre los diferentes indicadores** de seguimiento de las acciones contempladas en el Plan de Igualdad (Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores).

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

La comisión de seguimiento se encargará de, en caso necesario, llevar a cabo un **procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación seguimiento, evaluación o revisión** del presente Plan de Igualdad según lo establecido en el Artículo 9. del RD 901/2020.

El procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad se realizará mediante el procedimiento de mediación.

Asimismo, la Comisión de Seguimiento se reunirá para realizar la revisión del plan cuando concurren algunas de las siguientes circunstancias recogidas en el Artículo 9.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre:

- 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.

En cuanto a la necesidad de actualizar el diagnóstico, la Comisión de Seguimiento se guiará según lo establecido en el apartado 3 del citado artículo 9; 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.