



Nippon Gases España, S.L.U.

Orense, 11 - 5ª planta
28020 Madrid, España

T. 91 453 30 00
F. 91 555 43 07

III PLAN DE IGUALDAD
NIPPON GASES ESPAÑA S.L.U.
2021-2024

CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN DE LA COMPAÑÍA
2. MARCO NORMATIVO
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN
4. VIGENCIA DEL PLAN
5. PARTES QUE SUSCRIBEN EL PLAN
6. PRINCIPIOS RECTORES
7. COMPROMISO DE LA COMPAÑÍA CON LA IGUALDAD
8. FASE DE DIAGNÓSTICO: INFORME DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA
9. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD
10. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD, MEDIDAS, ACCIONES, INDICADORES Y RECURSOS, DENTRO DE LAS SIGUIENTES ÁREAS:
 - ACCESO AL EMPLEO, CONTRATACION Y SELECCIÓN
 - FORMACIÓN
 - PROMOCION INTERNA Y DESARROLLO PROFESIONAL
 - CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL
 - COMUNICACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD
 - PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
 - SEGURIDAD Y SALUD
 - AYUDA Y PROTECCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
 - RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN
 - INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA
 - CONDICIONES DE TRABAJO
11. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.
12. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

ANEXO I: PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN CASOS DE ACOSO.

ANEXO II: PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

PRESENTACIÓN DE LA COMPAÑÍA

Orígenes de Nippon Gases España S.L.U.

La compañía fue constituida por tiempo indefinido con la denominación social de ARGÓN, S.A. mediante escritura autorizada ante el Notario de Madrid D. Luis Sierra Bermejo el 13 de noviembre de 1953, si bien cambió su denominación social por la de PRAXAIR ESPAÑA, S.A. y posteriormente su naturaleza societaria y denominación social por la de PRAXAIR ESPAÑA, S.L. mediante escritura autorizada ante la misma Notario el 7 de noviembre de 1997, inscrita en el Registro Mercantil de Madrid al Tomo 12.421, Libro 0, Folio 195, Sección 8ª, Hoja M-6857, Inscripción 357ª, se le añadió la situación de unipersonalidad mediante escritura otorgada ante el Notario de Madrid Don Miguel Navarro Tárraga el 21 de noviembre de 2011 con el número 1.272 de su protocolo y volvió a cambiar su denominación social por la actual de NIPPON GASES ESPAÑA, S.L.U. mediante escritura autorizada ante el Notario de Madrid Don José María García Pedraza el 6 de febrero de 2019 con el número 344 de su protocolo, inscrita en el Registro Mercantil de Madrid al Tomo 31.526, Folio 47, Sección 8ª, Hoja M-6857, Inscripción 607ª.

El grupo Nippon Gases en la Península Ibérica:



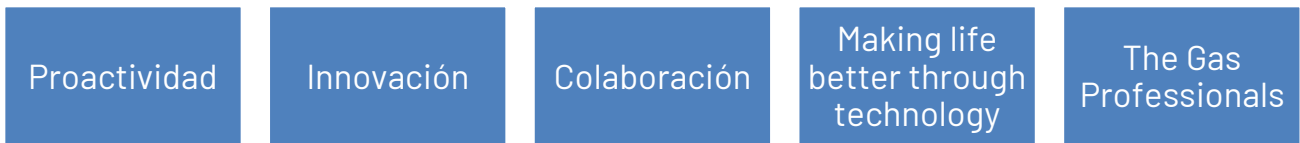
Lo que Nippon Gases Ofrece:

Ayudamos a nuestros clientes a cumplir las normas de seguridad y sostenibilidad ambiental, a aumentar la productividad, a disminuir el consumo de energía y a lograr productos de mayor calidad. Los principales productos suministrados por Nippon Gases en diversas formas y purezas son oxígeno, nitrógeno, argón, dióxido de carbono, hidrógeno, helio, monóxido de carbono, mezclas de gases, gases para electrónica, gases especiales y los servicios y tecnologías asociados con el uso de todos estos gases y mezclas.

Visión:

Nuestro objetivo es crear valor social mediante soluciones de gases innovadoras que aumenten la productividad industrial, mejoren el bienestar de las personas y contribuyan a forjar un futuro más sostenible

Filosofía:



Centros de trabajo de Nippon Gases en España:

- Alcalá de Guadaíra (Sevilla)
- Avilés
- Barcelona
- Camargo (Santander)
- Castellbisbal (Barcelona)
- Castellón
- Córdoba
- Gijón
- Hernani
- Coruña
- Luchana - Baracaldo
- Madrid
- Málaga
- Molina Segura
- Olaberria
- Pamplona
- Pinto
- Puertollano
- Quart De Poblet (Valencia)
- Sevilla
- Teruel
- Valladolid
- Vicálvaro (Madrid)
- Vigo
- Villaverde Bajo (Madrid)
- Zaragoza

Valores y principios rectores de la compañía:



MARCO NORMATIVO

El Plan de Igualdad es una más de las medidas que nacen a la luz de la Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya exposición de motivos comienza con la proclamación del artículo 14 de la Constitución Española, artículo que consagra el derecho de igualdad de los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

El principio de la Igualdad es un principio jurídico universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas, y a las que finalmente esta Ley Orgánica viene a servir de transposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva y efectiva en nuestro ordenamiento jurídico.

Pese a que este principio tiene un reconocimiento histórico, no resulta haber sido suficiente, por lo que se pretende que, a través de esta Ley, se realice una política mucho más activa al respecto y la implantación de medidas positivas que eviten en la medida de lo posible todo tipo de conductas discriminatorias en todos los ámbitos: Administración Pública y Empresa Privada.

El Plan de Igualdad es una de las medidas que resultan de obligado cumplimiento para las empresas. Con el firme propósito de dar cumplimiento a la Ley y a uno de nuestros principios rectores como compañía, en el año 2014 se aprobó el primer Plan de Igualdad de la compañía. Posteriormente, el compromiso con la igualdad se renovó en 2017 con la aprobación del segundo plan de igualdad, con vigencia en cuanto a su contenido hasta el 31 de diciembre de 2020. Ambos planes fueron negociados y acordados con la representación legal de los trabajadores.

Alcanzado el horizonte temporal del anterior plan, el 17 de diciembre de 2020 se constituyó la Comisión Negociadora del III Plan de Igualdad de Nippon Gases España S.L.U., compuesta por miembros de la representación legal de los trabajadores y representantes de empresa. Igualmente, se invitó a las organizaciones sindicales más representativas para su participación en la mesa negociadora.

Con el objetivo de sacar el máximo aprovechamiento al proceso de negociación y creación del nuevo plan de igualdad, todas las mujeres y los hombres participantes de la comisión de negociación del plan de igualdad fueron partícipes de una formación específica de capacitación para la negociación de planes de igualdad, que aportó gran valor al proceso.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad aplica a todos los centros de trabajo de Nippon Gases España S.L.U. en el territorio nacional y a la totalidad de su plantilla, así como a todos aquellos que se creen en un futuro y vayan, en consecuencia, incorporándose a la compañía.

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de 4 años, desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024.

Las partes que suscriben el plan se comprometen al inicio de la negociación de un nuevo plan de igualdad tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente plan.

PARTES QUE SUSCRIBEN EL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan de igualdad ha sido negociado y acordado por:

Representación de la empresa:

Un grupo de tres mujeres y hombres profesionales pertenecientes al área de recursos humanos, con experiencia en negociación y promoción de medidas y acciones relacionadas con la igualdad.

Representación de las personas trabajadoras:

En representación de los centros de trabajo de Nippon Gases España S.L.U con representación legal de los trabajadores (R.L.T):

Don Daniel José Pérez Avilés. Delegado de personal por UGT del centro de trabajo de Molina de Segura (Murcia)

Doña Elena Fernandez García. Miembro del Comité de empresa por UGT del centro de trabajo de Oficinas centrales (Madrid).

Don Juan Antonio Beloso Navarro. Miembro del Comité de empresa por CCOO del centro de trabajo de Villaverde (Madrid).

Doña Julia Martínez Ortiz. Miembro del Comité de empresa por UGT del centro de trabajo de Vicálvaro (Madrid).

En representación de los centros de trabajo de Nippon Gases España S.L.U. sin R.L.T,

Por parte de la Federación de U.G.T. Fica, Doña Elena Martínez Vidal, secretaria de igualdad y política social de U.G.T. Fica, estatal.

El sindicato C.C.O.O. declinó su participación en la negociación.

PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Nippon Gases España S.L.U. es un conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas con la representación de las personas trabajadoras, y que se rige por los siguientes principios:

- Diseñado para todas las personas que trabajan en Nippon Gases España S.L.U., tanto mujeres como hombres, de todos los niveles, puestos, grupos o cualquier otro sistema de clasificación profesional que pueda existir dentro de la organización y pertenecientes a cualquier localidad o centro de trabajo donde la compañía opere.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar posibles situaciones actuales que no reflejen una igualdad total entre mujeres y hombres, así como discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que se vayan detectando como consecuencia de su seguimiento y en función de los acuerdos alcanzados con la representación social. Nippon Gases España S.L.U. entiende la igualdad como un proceso de mejora continua, que debe revisarse constantemente.

- Es un compromiso para cuyo cumplimiento se pondrá a disposición los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.

COMPROMISIO DE LA COMPAÑÍA CON LA IGUALDAD

Nippon Gases España S.L.U. declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en nuestra gestión de personas, desde la selección a la promoción, pasando por la política retributiva, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación, así como la comunicación tanto interna como externa, asumimos el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Se atenderá de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja con respecto al otro sexo.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación, control y seguimiento de medidas de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, medidas acordadas en el presente plan de igualdad con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Dentro de este propósito se cuenta en todo momento, como pieza clave para su éxito, con la representación de los trabajadores, no sólo en el proceso de negociación, evaluación,

control y seguimiento de medidas de actuación, sino también como fuente de generación de iniciativas para la mejora continua en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Nippon Gases España S.L.U. afronta la implantación de este nuevo plan de igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

FASE DE DIAGNÓSTICO: INFORME DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

INFORME DE DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Con el objetivo de conocer la situación de la empresa en cuanto a igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, se realizó un diagnóstico de situación con el objetivo de obtener una radiografía de la situación actual en materia de igualdad, base fundamental para el establecimiento de los objetivos y acciones concretas que integran el presente plan.

Para la obtención de **datos cuantitativos** se recurrió a diferentes bases de datos que forman parte de las herramientas diarias de gestión de personal por parte del departamento de recursos humanos en sus diferentes áreas o especializaciones: Nómina y compensación, selección, formación, comunicación interna, etc.

Para la obtención de **datos cualitativos** se analizó la información procedente de:

- Publicaciones y comunicaciones internas a empleados de la compañía a través de la intranet corporativa (WeConnect) y otros canales de comunicación interna (Newsletters, revistas, boletines, etc.)
- Publicaciones y comunicaciones externas a través de las diferentes vías como anuncios de ofertas de empleo, comunicaciones con centros formativos, etc.
- Informes, códigos, guías y políticas internas de compañía sobre diferentes materias, como el código de conducta, informe de sostenibilidad, el protocolo de actuación en casos de acoso, convenio colectivo, etc.

- Acciones a iniciativa de la compañía relacionadas con la igualdad, como muestra de la cultura corporativa en la materia que nos ocupa.

Para obtener la **visión de las personas trabajadoras**, se han analizado los datos procedentes de la encuesta realizada a toda la plantilla en el mes de abril de 2021 sobre igualdad en Nippon Gases España S.L.U. El contenido de esta encuesta fue consensuado con la representación social de las personas trabajadoras y su objetivo era el de obtener la opinión y percepción que sobre materias de igualdad tiene la plantilla. Adicionalmente, se han analizado los datos de la encuesta de clima lanzada a nivel corporativo en el mes de junio de 2020, que aunque no versaba exclusivamente sobre igualdad, ha aportado datos valiosos para el análisis.

Para obtener la **visión del negocio/dirección** se ha mantenido conversaciones y reuniones con la alta dirección, tanto en el área de recursos humanos como a nivel general. Dicha información ha sido fundamental para, además ratificar su total apoyo en la defensa y promoción de la igualdad, obtener la visión estratégica, misión y valores de la organización.

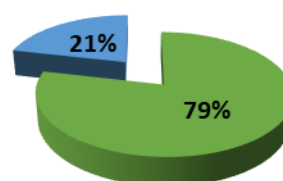
El **informe de diagnóstico y la auditoría retributiva** ha sido compartido con la Comisión de Igualdad, la cual está formada por la representación tanto de la empresa como de los trabajadores. A partir de las conclusiones del diagnóstico y desde los puntos de mejora detectados, se desarrolla el presente programa de actuación en el que se establecen los objetivos a alcanzar y las medidas a desarrollar para conseguir dichos objetivos.

La **dimensión** tanto del diagnóstico de situación como de la auditoría retributiva ha tenido en cuenta el número total de mujeres y hombres que han formado parte de la plantilla de Nippon Gases España en la totalidad o en algún periodo concreto del año 2020.

Personas trabajadoras:

- Mujeres: 137
- Hombres: 503
- Total: 640

Total plantilla por sexo



■ Hombre ■ Mujer

La compañía posee una plantilla mayoritariamente masculinizada, con un porcentaje de mujeres del 21%. Aunque se ha avanzado considerablemente a lo largo de la última década, este porcentaje se ha mantenido estable en el tiempo desde el año 2018.

El **comité de dirección** de Nippon Gases España está formado por 10 componentes, de los cuales 4 son mujeres y 6 son hombres. A pesar de la presencia minoritaria de mujeres sobre el total de la plantilla, el hecho de que el 40% del comité de dirección esté ocupado por mujeres es un claro signo del compromiso con la igualdad al más alto nivel.

Las **áreas o departamentos** con menor presencia femenina son:

- Operaciones
- Servicios técnicos
- Comercial y Marketing

Por otro lado, encontramos **áreas o departamentos** donde la presencia de mujeres es mayoritaria:

- Seguridad, Calidad y Medio Ambiente
- Compras
- Departamento Legal y de RRHH

Estudiados los diferentes **grupos profesionales** que forman parte del convenio colectivo, encontramos menor presencia de mujeres en los grupos 4,5 y 8, mientras que en los grupos 2, 6 y 9 la proporción de mujeres aumenta considerablemente.

Comparando **niveles corporativos**, el mayor porcentaje de mujeres se centra en los niveles 2, 5, 6, 10 y 12 o superior.

Analizados los puestos que suponen gestión de equipos y que cuentan con **personal a cargo**, los datos muestran que del total de 130 managers, 29 son mujeres, lo que representa un 22.31%, frente al 77.69 % de managers que son hombres.

En cuanto a la **edad** de las personas trabajadoras, se ha observado cómo el porcentaje de mujeres es más elevado en las franjas de edad hasta los 40 años, con antigüedades inferiores a 15 años.

Con respecto al **tipo de contratación**, temporal o indefinida, no se han encontrado diferencias entre mujeres y hombres, debido a la escasa utilización por parte de la compañía de la contratación por duración determinada, que apuesta por la contratación indefinida tanto en hombres como en mujeres.

Similar conclusión reportan los datos con respecto a la contratación a tiempo completo y a tiempo parcial debido a la residual utilización por parte de la compañía de este modelo de contratación, apostando por la contratación a tiempo completo.

En la **representación legal de los trabajadores**, la compañía cuenta con 10 mujeres y 31 hombres, lo que representa un 24.4% de mujeres.

Sobre las **desvinculaciones e índice de rotación**, los análisis realizados han concluido que el índice de rotación es considerablemente inferior en el caso de las mujeres, existiendo un escaso número de bajas de mujeres en todos los supuestos analizados (bajas voluntarias, despidos, jubilaciones, etc.)

En el lado de las **incorporaciones**, el 25.93 % de las personas incorporadas durante 2020 han sido mujeres, porcentaje ligeramente superior al de total mujeres dentro de la organización. Estas incorporaciones se han producido principalmente en los grupos 4 y 6. Adicionalmente, a lo largo del año se han incorporado 13 becarios y becarias, de los cuales 4 han sido mujeres y 9 hombres.

En lo que respecta a **cultura empresarial**, los diferentes datos y documentación analizada, han mostrado que la igualdad es un compromiso corporativo y un objetivo que se persigue de manera continua y activa, integrando distintas experiencias y capacidades para aumentar nuestra competitividad y productividad.

La compañía cuenta con un sólido y consolidado código de conducta, cuyo compromiso es renovado periódicamente por todo su personal.

Se ha constatado que de manera periódica se lanzan encuestas de clima laboral a todas las personas trabajadoras en las que la compañía solicita su opinión sobre aquellas materias más importantes: Seguridad, diversidad, desarrollo, compensación, etc. Estas encuestas de clima contienen preguntas específicas en materia de igualdad.

A lo largo del año se han desarrollado diferentes actividades para el personal encaminadas a la difusión, formación e información de los valores corporativos relacionados con la igualdad.

En cuanto a **comunicación**, se han analizado las diferentes vías utilizadas (WeConnect, Newsletters, Buzones de email, revista Konnichiwa, cartelería, etc), comprobando un uso de un lenguaje claro, preciso y cercano adaptado al canal utilizado, donde las imágenes usadas siguen las indicaciones de la guía de marca. Se hace uso de fotografías de instalaciones y de empleados y se cuida que la visibilidad de las mujeres ocupe un papel relevante, prestando atención a una presencia igualitaria entre mujeres y hombres en todas las comunicaciones.

En los procesos de **reclutamiento y selección**, la compañía apuesta por la selección interna en la medida que sea posible, mediante la publicación de los puestos vacantes.

Si la selección interna no es posible, se acude a los procesos de selección externa, mediante la difusión de las vacantes en portales de empleo, redes sociales, etc,

La comunicación hacia el exterior se ha revisado que esta refleje en todo momento los requisitos estrictamente profesionales para optar a un puesto determinado, dando la opción a cualquier persona, con independencia de su sexo, edad, procedencia o cualquier otro tipo de circunstancia personal.

Aunque en este tipo de procesos se utiliza un lenguaje inclusivo y criterios objetivos que eviten cualquier tipo de sesgo por razón de sexo, se han detectado oportunidades de mejora en este campo.

El proceso de criba curricular antes de llegar a la fase de entrevista personal se realiza mediante criterios de requisitos estrictamente profesionales, no existiendo un porcentaje o cuota de mujeres y hombres que deban participar como candidatos/as en el proceso.

Otra vía de reclutamiento utilizada es la contratación de becarios/as que, tras el periodo de formación, puedan entrar a formar parte de la plantilla de manera estable. Esta vía puede considerarse de utilidad para la contratación de personal especialmente en aquellas áreas donde uno de los dos sexos se encuentre subrepresentado.

Nippon Gases considera la **formación** continua como una pieza clave dentro del desarrollo profesional de sus personas trabajadoras, fundamental para alcanzar la excelencia del personal. Muestra de ello es el elevado nº de formaciones desarrolladas a lo largo del año, tanto individuales como grupales, de carácter obligatorio y voluntario.

La formación se difunde a toda la plantilla, si bien el personal con ordenador personal propio y acceso a la intranet corporativa, cuenta con un acceso más directo y rápido a las opciones formativas que ofrece la compañía, con respecto al personal de operaciones o instalaciones que puede acceder a este tipo de herramientas con mayor dificultad.

En cuanto a las formaciones voluntarias, los datos muestran una mayor participación de mujeres, proporcionalmente hablando, con respecto a hombres, mientras que en las formaciones obligatorias el porcentaje de mujeres disminuye ligeramente, aunque aún así queda por encima del porcentaje general de mujeres dentro de la organización.

Aunque la formación específica en materia de igualdad es considerable, se detectan acciones que deberían reimpulsarse, como la formación de sesgos inconscientes, así como las encaminadas a la prevención del acoso laboral.

Las oportunidades de **desarrollo** se proporcionan de manera igualitaria a toda la plantilla, mediante la publicación de las vacantes internas, fomentando que cualquier persona trabajadora se presente voluntaria para que la compañía valore su candidatura.

Al igual que en la formación, las oportunidades de **promoción** se difunden a toda la plantilla, si bien el personal con ordenador personal propio y acceso a la intranet corporativa cuenta con un acceso más directo y rápido a esta información, con respecto al personal de operaciones o instalaciones.

Los datos sobre promociones reportan que el 31% de las promociones internas han sido para mujeres y el 69% para los hombres.

El programa de desarrollo de talento GOL (Growing our leadership) ha sido realizado mayoritariamente por hombres, aunque el 38.46% de sus participantes han sido mujeres. Es importante la participación de mujeres en este tipo de formaciones para mejorar su capacitación para alcanzar puestos de mayor responsabilidad.

La compañía cuenta con un programa específico para el desarrollo de mujeres, el programa sponsorship.

Sobre **condiciones de trabajo y jornadas**, cabe destacar la diferencia entre los centros de producción, dentro de los cuales nos encontramos centros de ciclo continuo, y los centros de mantenimiento o almacén, en comparación con los centros que desarrollan actividades comerciales o de servicios centrales.

Los primeros, con presencia mayoritaria de hombres, realizan mayoritariamente trabajo a turnos, frente al resto con jornadas y horarios denominados "de oficina".

De esta manera, nos encontramos con que de las 115 personas que han realizado turnos a lo largo de 2020, sólo una ha sido mujer. Igualmente, sólo 5 mujeres han realizado guardias, frente a 88 hombres.

El trabajo de tipo comercial o de marketing que requiere desplazamientos habituales para visitar clientes, la balanza se inclina hacia el lado de los hombres con un 73% de presencia masculina.

En la actualidad no existe una política de teletrabajo como tal, aunque los empleados con puestos de oficina disponen de esta opción con carácter temporal a causa de la situación sanitaria. La compañía se encuentra en proceso de ordenación y regularización de la misma.

La **clasificación profesional** de Nippon Gases España se sustenta en los diferentes grupos profesionales que engloban puestos dentro de un rango de valoración según sus funciones. El sistema clasifica los diferentes puestos dentro de la organización en base a los siguientes criterios:

Conocimientos: Relacionado con la formación necesaria para el puesto, conocimientos especializados, experiencia previa en puestos similares, tiempo necesario en el puesto para un correcto desempeño del mismo, idiomas, etc.

Responsabilidad: Relacionado con la complejidad y tipo de funciones o tareas que desempeña el puesto, el tipo de decisiones que toma y el impacto que tienen en la organización, tipo de problemas que soluciona, presupuestos que maneja y /o la vinculación a la entrada de ingresos, número de trabajadores que dirige o supervisa, etc.

Complejidad: Relacionado con la necesidad de relación que tiene ese puesto con otros, a nivel interno y externo, así como las condiciones del puesto de trabajo, vinculado al ambiente de trabajo o esfuerzos físicos que requiere el puesto, así como los horarios de trabajo, la disponibilidad para realizar desplazamientos, etc.

Con respecto a la **conciliación** de la vida personal y profesional, las excedencias por cuidados de familiares y las reducciones de jornada por la misma causa, son medidas escasamente utilizadas por el personal de Nippon Gases, tanto mujeres como hombres. Sorprende el escaso, (prácticamente inexistente, 0.4%), número de personas trabajadoras con jornadas a tiempo parcial o con reducciones de jornada por cuidado de hijos o familiares a cargo.

Sobre **infrarrepresentación femenina** dentro de la compañía se detectan puestos de trabajo con escasa o nula presencia femenina, a destacar:

PUESTO	% HOMBRES	% MUJERES
Rampista	100,00%	0,00%
Operador/a de planta	95,00%	5,00%
Personal de mantenimiento	97,22%	2,78%
Personal de almacén	96,67%	3,33%
Instrumentista	100,00%	0,00%
Jefe/a estación de llenado	100,00%	0,00%
Jefe/a de equipo	100,00%	0,00%
Jefe de proyectos	90,00%	10,00%
Adjunto/a jefe/a de planta	100,00%	0,00%
Responsable instalaciones	100,00%	0,00%
Delegado/a comercial de zona	100,00%	0,00%
Personal adjunto instalaciones	100,00%	0,00%
Jefe/a de ventas	85,71%	14,29%
Marketing manager	85,71%	14,29%

Nippon Gases España cuenta en la actualidad con dos mecanismos para la prevención, detección y actuación frente al **acoso sexual y por razón de sexo**:

- Protocolo de actuación en casos de acoso, donde se establece el procedimiento de actuación ante denuncias de situaciones de acoso laboral, en general, y sexual, en particular.
- Línea de Compliance corporativo: Línea disponible para todas las personas trabajadoras de la compañía para la comunicación de cualquier hecho contrario al cumplimiento normativo, entre ellos, las situaciones de acoso sexual.

Debido a la antigüedad del protocolo de actuación en casos de acoso, se detecta una oportunidad de actualización y mejora del mismo.

En referencia a la **opinión de la plantilla** sobre materia de igualdad, los datos obtenidos de la encuesta realizada a las personas trabajadoras arrojan las siguientes necesidades y oportunidades de mejora:

- Para las mujeres encuestadas es fundamental tener un mayor conocimiento y transparencia sobre las políticas de igualdad, así como instaurar el teletrabajo como una medida estable de teletrabajo una vez finalizada la crisis sanitaria.
- En el caso de los hombres, dan alta importancia al acceso generalizado a la información corporativa que normalmente se comparte en WeConnect, así como la incorporación de mujeres a puestos de operaciones y servicios técnicos.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Dentro de las medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, uno de los mecanismos encaminados a identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, es la elaboración de una auditoría retributiva, cuyo objetivo principal de la misma es obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

En cumplimiento del mencionado objetivo, se ha realizado, dentro del marco de la negociación del Plan de Igualdad para los años 2021 -2024 de Nippon Gases España, una auditoría retributiva, como herramienta fundamental que ayude al establecimiento de medidas efectivas encaminadas a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres dentro de la organización.

Vigencia y periodicidad: La auditoría retributiva realizada cuenta con la vigencia del Plan de Igualdad del que forma parte, desde el 01/01/2021 al 31/12/2024.

Los **datos objeto de estudio** corresponden a las retribuciones percibidas por todas las personas trabajadoras de Nippon Gases España S.L.U. , en el periodo comprendido entre el 01/01/2020 al 31/12/2020. Se toma como base de los datos analizados la información que forma parte de la herramienta de registro retributivo aprobada por el Ministerio de trabajo y el Instituto de la mujer, así como las diferentes bases de datos corporativas con información relacionada con la materia objeto de estudio.

Sistema analítico utilizado para la valoración de los puestos de trabajo:

El sistema de evaluación, descripción y valoración de puestos utilizado por Nippon Gases España está basado en la asignación de una puntuación o valoración de cada puesto dentro de la organización en base al estudio de una serie de factores y subfactores que determinan el valor de los mismos dentro de la organización, en base a la naturaleza y características de la actividad.

Los factores y subfactores utilizados son:

Factor 1 .Conocimientos:

Relacionados con la formación necesaria, conocimientos especializados, experiencia previa en puestos similares, tiempo necesario en el puesto para un correcto desempeño del mismo, etc.

Subfactores relacionados con el área de conocimientos: La formación académica, los conocimientos específicos, los idiomas, la experiencia en el puesto y el tiempo de adaptación al puesto.

Factor 2. Responsabilidad:

Relacionado con la complejidad y tipo de funciones o tareas que desempeña el puesto, el tipo de decisiones que toma y el impacto que tienen en la organización, tipo de problemas que soluciona, presupuestos que maneja y /o la vinculación a la entrada de ingresos, número de trabajadores que dirige o supervisa, etc.

Subfactores relacionados con el área de responsabilidad son la supervisión directa o indirecta de personal, el impacto del error, la responsabilidad económica, la autonomía en la toma de decisiones, la dificultad del trabajo y la naturaleza de los problemas a los que se enfrenta.

Factor 3. Complejidad:

Relacionado con la necesidad de relación que tiene ese puesto con otros, a nivel interno y externo, así como las condiciones del puesto de trabajo, vinculado al ambiente de trabajo o esfuerzos físicos que requiere el puesto, así como los horarios de trabajo y la disponibilidad para realizar desplazamientos.

Factores, subfactores y grados:

CONOCIMIENTOS	FORMACION	Sin estudios, cultura general, ESO	Bachillerato, FPI (Auxiliar)	FP II superior (Técnico)	Diplomatura/ Ingeniería Técnica /	Licenciatura o Ingeniería Superior o Master/ MBA
	IDIOMAS	No es necesario idioma extranjero	Conocimiento Medio/Técnico de un idioma extranjero	Dominio de un idioma extranjero.	Dominio de 1 idioma extranjero y Conocimiento medio/Técnico de un 2º idioma extranjero	Experto en un idioma extranjero y dominio de un segundo idioma extranjero
	EXPERIENCIA	Hasta 6 meses	De 6 a 12 meses	De 1 a 2 años	De 2 a 3 años	más de 3 años
	TIEMPO DE ADAPTACIÓN AL PUESTO	Hasta 6 meses	De 6 a 12 meses	de 1 año a 1,5 años	de 1,5 años a 2 años	Más de 2 años
RESPONSABILIDAD	RESPONSABILIDAD POR MANDO	El ocupante es responsable sólo de su propio trabajo	Dirige hasta 2 personas y /o supervisa funcionalmente a un equipo de hasta 5 personas.	Dirige entre 3 - 5 personas y /o supervisa funcionalmente a un equipo de entre 5-15 personas	Dirige entre 5-10 personas y /o supervisa funcionalmente a un equipo de entre 15 - 30 personas	Dirige más de 10 personas y / o tiene una supervisión indirecta o funcional sobre más de 30 personas
	RESPONSABILIDAD POR IMPACTO ERROR	Impacto que afecta a recursos: tiempo, personas o equipos materiales	Impacto económico a nivel medio, sin que implique consecuencias legales.	Alto impacto: Afecta de forma importante económicamente y puede tener consecuencias legales y de imagen hacia la Compañía.	Impacto Muy Alto: Puede ocasionar consecuencias Legales, económicas y de imagen muy elevadas.	Impacto Máximo: Afecta a toda la organización a nivel estratégico y/o económico, legal y con el cliente a nivel máximo.

	RESPONSABILIDAD ECONÓMICA	No dispone de presupuesto, ni tiene objetivos comerciales	Dispone de un ppto de gastos y/o objetivos propios / o el puesto interviene directamente en ingresos o reducción/control costes.	Dispone de presupuesto de gastos de un proyecto/area. Objetivos internos o comerciales. Dispone del ppto a partir de determinada cantidad pide autorización.	Dispone de presupuesto de gastos de una Unidad completa. Objetivos internos o comerciales altos. Dispone del ppto a partir de determinada cantidad pide autorización	Dispone de presupuesto de gastos de varias unidades completas. Objetivos internos o comerciales/rentabilidad muy altos.
	AUTONOMIA / TIPO DECISIONES /PROPUESTAS	Supervisión estrecha. No posee autonomía para tomar decisiones, siempre propone a un nivel superior.	Supervisión final para asegurar la correcta ejecución del trabajo. Posee autonomía para tomar decisiones requeridas en sus funciones, proponiendo siempre cualquier decisión no contemplada en estas.	Supervisión ocasional o solicitada por el ocupante del puesto. Posee autonomía para tomar decisiones del día a día del puesto, pero siempre Propone cuando es una decisión con algún componente estratégico o de impacto económico	No recibe supervisión, aunque reporta al superior. Posee autonomía para tomar decisiones de magnitud e impacto medio/bajo, las decisiones estratégicas las propone siempre	Posee autonomía para tomar decisiones de magnitud e impacto medio/alto, incluyendo decisiones estratégicas.
	DIFICULTAD DEL TRABAJO / NATURALEZA DE LOS PROBLEMAS	Mayoritariamente tareas repetitivas y sencillas	Tareas habituales que requieren resolución de problemas específicos relacionados con el trabajo diario.	Problemas y Tareas habituales combinadas con varias tareas de mayor complejidad y especialización.	Tareas complejas que requieren especialización y que no se suelen repetir en el tiempo.	Resolución de problemas complejos, que requieren visión global y especialización.
COMPLEJIDAD	RELACIONES EXTERNAS E INTERNAS	No tiene relaciones externas. Sólo se relaciona con su propio departamento	Tiene relaciones externas con clientes y/o proveedores, en general. Tiene relaciones internas con áreas / puestos de la organización de similar nivel jerárquico	Tiene relaciones externas con clientes y/o proveedores que requieren un nivel importante de conocimientos y aptitudes. Hace recomendaciones a clientes y /o presenta conclusiones. Se relaciona con puestos/áreas de la organización y similar nivel jerárquico y ocasionalmente con un puesto de nivel jerárquico superior	Tiene un papel principal en las relaciones externas con clientes, proveedores, instituciones públicas (nivel alto). Se relaciona con puestos/áreas de la organización y/o nivel jerárquico superior	Mantiene relaciones externas con grandes clientes o a nivel institucional o de representación de la organización. Se relaciona con interlocutores estratégicos. Mantiene relaciones internas de primer nivel con todos los departamentos de la empresa
	CONDICIONES DE TRABAJO	El puesto de trabajo se desarrolla en condiciones ambientales estables, sentado y sin desplazamientos. (Puestos de oficina)	El puesto requiere desplazamientos continuos en terrenos prácticamente llanos con condiciones ambientales estables.	El puesto puede requerir exposiciones a calor, frío, ruido y variaciones en la iluminación, estar de pie sin desplazamientos, mantener la misma posición incómoda y/o transportar objetos de más de 5kg de peso, hasta 1/3 de la jornada.	El puesto puede requerir: Subir escaleras o rampas pronunciadas Y/O Mantener una misma posición incómoda y/o transportar objetos de 5kg o más de peso Durante más de 1/3 de la jornada.	El puesto puede requerir: Exposiciones a condiciones ambientales extremas (frío, calor). Trabajos que suponen un esfuerzo físico muy elevado (ej: transporte de objetos muy pesados , más de 15 kg).
	DISPONIBILIDAD HORARIA Y GEOGRAFICA	El puesto no requiere disponibilidad horaria ni geográfica	El puesto puede requerir ocasionalmente disponibilidad horaria y /o geográfica	El puesto puede requerir disponibilidad horaria y /o geográfica	El puesto suele requerir disponibilidad horaria y/o geográfica	Máxima disponibilidad y adaptabilidad horaria y geográfica para cumplir con las responsabilidades de su puesto

Resumen del diagnóstico retributivo:

Se observa que en compensación fija, entendida como la suma del salario base, complemento de convenio, complemento personal y complemento de mejora, existe una relación entre compensación y antigüedad, debido principalmente a:

- En 2014, fruto de la crisis económica, se negoció el convenio colectivo de empresa con estas dos principales novedades: 1) División funcional en base a grupos profesionales y no a categorías y 2) los salarios de convenio en tablas eran inferiores a los anteriores. Por ello, personas trabajadoras contratadas con anterioridad a este convenio poseen salarios superiores recogidos en el concepto "Complemento Personal".

- Evolución del desempeño individual: Aquellas personas trabajadoras con mejor desempeño y/o que hayan participado en proyectos de importancia para la organización, optan a actualizaciones salariales por encima de convenio con respecto a otras con un desempeño más irregular, por lo que puede provocar diferencias de compensación a lo largo de los años, que se recogen en el “complemento individual de mejora”.

La compañía realiza anualmente un análisis de la compensación fija y especialmente del complemento de mejora, ya que este es un complemento de carácter discrecional. Además, este complemento afecta mayoritariamente a aquellas posiciones de responsabilidad con salarios de entrada por encima de las cantidades de convenio, por lo que un nivel competitivo e igualitario en este tipo de posiciones es fundamental para el futuro de la organización.

Adicionalmente, la subrepresentación femenina en determinados grupos y puestos provoca la escasez de masa crítica suficiente que aporte unos promedios más representativos y que ayude al establecimiento de patrones o tendencias de compensación. A este respecto, la compañía encuentra serias dificultades a la hora de la contratación de mujeres en este tipo de perfiles. En los procesos de selección para estos puestos, las aplicaciones procedentes de mujeres son escasas y, en ocasiones, inexistentes.

Se ha comprobado una relación directa de la compensación con los siguientes factores:

- Años de antigüedad en la compañía
- Posiciones de management, jefatura y/o coordinación
- Determinadas posiciones técnicas muy especializadas, con salarios de mercado especialmente elevados.

Es por ello que el reclutamiento de mujeres en determinadas posiciones, así como la promoción de las que ya forman parte de la plantilla en este tipo de posiciones será determinante para elevar y equiparar niveles salariales entre sexos.

Estas posiciones se encuentran dentro de los Grupos profesionales 6 y superior, con niveles corporativos entre el 8 y el 13.

En la Prima percibida por el personal comprendido entre los grupos 1 y 5, los datos han mostrado que las diferencias tienen su causa principalmente en las diferencias de los salarios de origen y en las diferencias en la antigüedad de las personas que la perciben, siendo el porcentaje promedio percibido muy similar en ambos sexos. Aún así, es necesario hacer un seguimiento de las evaluaciones realizadas que originan el incrementos de las misma, con el objetivo de detectar posibles sesgos de género.

En el apartado relacionado con los pluses directamente vinculados a la actividad, que son el plus turnicidad, plus guardias, plus festivos, plus nocturnidad y horas extras, la objetividad del cobro en estos pluses, con unos criterios claramente establecidos, justifica la diferencia existente entre mujeres y hombres, sin obviar que afecta al total compensación de personas trabajadoras que forman parte del mismo grupo. La única vía de actuación posible sería la equiparación del número de hombres y mujeres en los puestos que devengan este tipo de pluses.

Sobre los incentivos y bonus, al igual que ocurre con el caso de las primas, al configurarse como un porcentaje aplicable a la compensación fija, explica las posibles diferencias percibidas entre mujeres y hombres. Al tratarse de elementos de compensación variable y especialmente en el caso de los bonus anuales, donde la calificación y valoración de cada persona trabajadora juega un papel fundamental, es importante realizar una revisión de estas con perspectiva de género, de cara a localizar posibles sesgos.

En los planes de pensiones, se comprueba que los criterios de aplicación y acceso a los mismos son completamente objetivos, con independencia del sexo de la persona trabajadora. Al estar configurados como un porcentaje sobre a la compensación fija, esto explicaría las diferencias percibidas entre mujeres y hombres.

Nippon Gases cuenta con un amplio catálogo de beneficios sociales que ofrece a todas las personas trabajadoras. Para aquellos que no son de aplicación a toda la plantilla, se establecen criterios neutros y objetivos, evitando posibles sesgos por género.

Plan de actuación:

Objetivo	Actuación concreta	Cronograma, seguimiento e implementación	Responsables implementación	Responsables de seguimiento
Reducción de brecha salarial mujer-hombre.	Creación de un grupo de trabajo sobre retribución, dependiente de la Comisión de igualdad con los siguientes cometidos: Supervisión, revisión y control de la correcta aplicación del presupuesto asignado para corrección de las desviaciones detectadas en los análisis retributivos realizados. Revisión y control, con carácter anual, del presupuesto asignado en los casos detectados.	Implementación desde la aprobación del plan y seguimiento en el último trimestre de cada año, en reunión del grupo de trabajo sobre retribución. Vigencia hasta el 31/12/2024.	Departamento de RRHH – Área de Compensación	Grupo de trabajo sobre retribución, dependiente de la Comisión de igualdad
Control del criterio de igualdad de sexos en la aplicación de la retribución variable.	Seguimiento de la aplicación de la política de compensación variable (Incentivos y bonus) de acuerdo con la normativa vigente en materia de igualdad, para verificar la equidad de género en su aplicación.	Implementación desde la aprobación del plan y seguimiento anual en comité de seguimiento del plan de igualdad. Vigencia hasta el 31/12/2024.	Departamento de RRHH – Área de Compensación	Comisión de seguimiento y control del plan de igualdad.
Control del criterio de igualdad de sexos en el proceso de valoración del desempeño	Seguimiento de la aplicación de la política y resultados del desempeño de acuerdo con la normativa vigente en materia de igualdad para verificar la igualdad entre mujeres y hombres en su aplicación.	Implementación desde la aprobación del plan y seguimiento anual en comité de seguimiento del plan de igualdad. Vigencia hasta el 31/12/2024.	Departamento de RRHH – Área de Compensación	Comisión de seguimiento y control del plan de igualdad.
Control de cumplimiento de equidad entre sexos en la aplicación de subidas salariales	Seguimiento de la subida salarial real aplicada en función del grupo y nivel profesional.	Implementación desde la aprobación del plan y seguimiento anual en comité de seguimiento del plan de igualdad. Vigencia hasta el 31/12/2024.	Departamento de RRHH – Área de Compensación	Comisión de seguimiento y control del plan de igualdad.
Seguimiento del registro retributivo anual	Seguimiento del registro retributivo anual. Comprobación de la evolución de las diferencias salariales detectadas.	Implementación desde la aprobación del plan y seguimiento anual en comité de seguimiento del plan de igualdad. Vigencia hasta el 31/12/2024.	Departamento de RRHH – Área de Compensación	Comisión de seguimiento y control del plan de igualdad.

OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad tiene como objetivo fundamental ser el marco de referencia donde se establezca tanto el compromiso como las líneas operativas que permitan avanzar en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Como tal, se pretende este Plan de Igualdad sea una guía de trabajo, realista, concreta y efectiva, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

Los objetivos generales que se pretenden alcanzar con el presente Plan de Igualdad son:

- Avanzar en la Igualdad real entre mujeres y hombres en Nippon Gases España, en todos los niveles, grupos y puestos de la empresa, garantizando igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres. No solo avanzar sobre la situación actual, sino también se pretende dotarle de naturaleza preventiva, pretendiendo así evitar posibles situaciones de desigualdad que puedan producirse en el futuro
- Asegurar ausencia de discriminación, directa o indirecta, y aplicación del principio de igualdad real entre mujeres y hombres, en los procedimientos de gestión de la empresa relativos a selección, formación, contratación, promoción, desarrollo profesional, conciliación, ordenación del tiempo de trabajo, retribución y cualquier otro que afecte a las condiciones laborales de las personas trabajadoras
- Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la empresa, incluida el área de seguridad y salud laboral.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en Nippon Gases España, fomentando la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor, garantizando un sistema retributivo y de compensación en base a criterios estrictamente profesionales, previniendo y actuando sobre cualquier sesgo o discriminación por cuestión de sexo.
- Mejorar y velar por el buen funcionamiento de los mecanismos para la prevención, detección y actuación sobre casos de acoso sexual o por razón de sexo, así como mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres víctimas de violencia de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PLAN DE IGUALDAD, MEDIDAS, ACCIONES, INDICADORES, PLAZOS Y RECURSOS.

Se acuerdan los siguientes objetivos específicos, medidas y acciones a aplicar, con especificación de las personas responsables de los mismos, el periodo o momento de su implementación, su vigencia, la periodicidad de revisión y control, así como el presupuesto y recursos asignados.

Estos objetivos y acciones específicas se agrupan dentro de las siguientes áreas:

- A- ACCESO AL EMPLEO, CONTRATACION Y SELECCIÓN
- B- FORMACIÓN
- C- PROMOCION INTERNA Y DESARROLLO PROFESIONAL
- D- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL
- E- COMUNICACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD
- F- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
- G- SEGURIDAD Y SALUD
- H- AYUDA Y PROTECCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
- I- RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN
- J- ÁREA DE INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
- K- ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

A- ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO: Garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando la ausencia de discriminación en el acceso a los procesos de selección en todas las fases, desde el reclutamiento hasta la contratación.

Medida A1: Revisar que en las ofertas de empleo la denominación, descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas. Inclusión en las ofertas del compromiso de la empresa con la igualdad.

Indicador: % de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas.

Responsable: Departamento de RRHH/Área de selección

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A

Medida A2: Realización de un registro de aspirantes a vacantes que han pasado a fase de entrevista, desagregado por sexos y puestos.

Indicador: % de mujeres sobre el total candidatos que han pasado a fase de entrevista, por puesto de trabajo.

Responsable: Departamento de RRHH/Área de selección

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A

Medida A3: Informar, implicar y exigir su cumplimiento a las empresas externas colaboradoras sobre los principios en igualdad de Nippon Gases en selección, para su aceptación y aplicación.

Indicador: Realización de la comunicación, especificando el nombre de la empresa informada.

Responsable: Departamento de RRHH/Área de selección

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida A4: Formación a las personas del negocio involucradas en los procesos de selección sobre nuestros principios de igualdad en selección y contratación de personal.

Indicador: Nº de formaciones realizadas y Nº de participantes.

Responsable: Departamento de RRHH/Área de formación.

Implantación: Dentro de los primeros 12 meses desde la aprobación del plan. Repetición anual para nuevas incorporaciones.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida A5: Estudio de la viabilidad de mejora de la herramienta de selección a través de PopleHub, de tal manera que permita la gestión de currículums ciegos.

Indicador: Realización del estudio y propuestas de mejora.

Responsable: Departamento de RRHH/Área de selección.

Implantación: Dentro de los primeros 6 meses desde la implantación de la nueva herramienta.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida A6: Compartir con la comisión de seguimiento del plan de igualdad la guía para la realización de entrevistas de selección.

Indicador: Puesta a disposición de la guía

Responsable: Departamento de RRHH/Área de selección.

Implantación: Dentro de los primeros 3 meses desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

B- AREA DE FORMACIÓN

OBJETIVO: Garantizar la igualdad de acceso a la formación, tanto interna como externa , posibilitando que esta no dificulte la conciliación con la vida personal y asegurando la ausencia de discriminación en el acceso a los procesos formativos, especialmente aquellos que capaciten a las mujeres para alcanzar puestos de mayor responsabilidad dentro de la organización.

Medida B1: Incluir en los programas de bienvenida (becarios/as y nuevas incorporaciones) contenido en igualdad.

Indicador: Realización del contenido en igualdad. Nº de sesiones de bienvenida realizadas con este contenido y Nº de participantes.

Responsable: Departamento de RRHH/Área de formación.

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A. Formación realizada por personal interno.

Medida B2 : Garantizar que la información sobre las ofertas de formación y catálogos formativos lleguen a todo el personal de la empresa.

Indicador: % de personas trabajadoras con acceso a la información, por sexos y por canal de comunicación.

Responsable: Departamento de RRHH/Área de comunicación.

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida B3: Potenciar formación interna en horario laboral de tal manera que permita la compatibilidad con las responsabilidades personales y familiares. Incorporar modalidad on-line y semipresencial en mayor medida.

Indicador: % de formaciones realizadas en horario laboral y % de formaciones realizadas en modalidad on-line.

Responsable: Departamento de RRHH/Área de formación.

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida B4: Realización de un informe, a compartir con la comisión de seguimiento y control, de los resultados desagregados por sexo de la formación anual, que contenga el % de hombres y mujeres que participan en las diferentes acciones formativas y la media de horas recibidas.

Indicador: Realización del informe

Responsable: Departamento de RRHH/Área de formación.

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida B5: Mantener y fomentar los programas de formación de desarrollo específico para facilitar la promoción profesional (Gol, Sponsorship), analizando el % de mujeres que participan en los mismos.

Indicador: % de mujeres participantes en los diferentes programas.

Responsable: Departamento de RRHH/Área de formación.

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida B6: Formación en sesgos por cuestión de sexo al equipo de management de la compañía

Indicador: Nº de formaciones realizadas y % de managers formados.

Responsable: Departamento de RRHH/Área de formación.

Implantación: Dentro de los primeros 12 meses desde la aprobación del plan. Repetición anual para nuevas incorporaciones.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida B7: Formación específica sobre acoso sexual y por razón de sexo a la comisión instructora del protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo.

Indicador: Realización de la formación específica

Responsable: Departamento de RRHH/Área de formación.

Implantación: Realización en el primer semestre de 2022.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: Presupuesto estimado de 1.500 €

Medida B8: Incluir un párrafo en el documento de excedencia por guarda legal que firma la persona que solicita dicha excedencia, para informar sobre la posibilidad de acceder, si así lo desea, a la formación impartida en la empresa durante el periodo de excedencia. Solicitar voluntariamente medio de comunicación para obtener información sobre las formaciones.

Indicador: Redacción e inclusión del texto

Responsable: Departamento de RRHH/Área de RRL

Implantación: Desde la aprobación del plan

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida B9: En el caso de bajas de larga duración, una vez producida su reincorporación, garantizar que reciben la formación impartida, si es necesaria para su puesto.

Indicador: Nº formaciones realizadas a este colectivo tras baja de larga duración.

Responsable: Departamento de RRHH/Área de formación.

Implantación: Desde la aprobación del plan

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida B10: Continuar con las colaboraciones actuales con los centros educativos de promoción de mujeres en estudios STEM

Indicador: Nº de acciones de colaboración realizadas.

Responsable: Departamento de RRHH/Área de formación.

Implantación: Desde la aprobación del plan

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

C- ÁREA DE PROMOCION Y DESARROLLO PROFESIONAL

OBJETIVO: Establecer, garantizar y velar por procesos de promociones internas igualitarios, promoviendo una mayor incorporación de mujeres en los puestos directivos, de coordinación y de responsabilidad. Fortalecer el liderazgo de las mujeres dentro de la organización.

Medida C1: Garantizar que cualquier vacante de promoción interna es debidamente publicitada y dada a conocer a todo el personal con el fin de evitar sesgos por sexo en el conocimiento de las vacantes.

Indicador: % de personas trabajadoras con acceso a la información, por sexos y por canal de comunicación.

Responsable: Departamento de RRHH/Área de comunicación

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida C2: Revisar que en las vacantes la descripción y requisitos de acceso se utilizan términos e imágenes no sexistas, dejando claro los criterios del proceso selección.

Indicador: % de ofertas que cumplen con la medida frente al total de ofertas analizadas.

Responsable: Departamento de RRHH/Área de comunicación

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida C3: Información a la persona candidata sobre los motivos del rechazo para promocionar. Proporción de feedback sobre áreas de mejora, resaltando sus cualidades e informando sobre los itinerarios formativos que podría seguir para alcanzar la posición deseada.

Indicador: N^o de personas informadas, por sexos.

Responsable: Departamento de RRHH / Área de desarrollo

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida C4: Implantación de nuevos programas para la visibilización de las mujeres dentro de la organización.

Indicador: N^o de programas implantados y N^o de mujeres participantes en los mismos.

Responsable: Departamento de RRHH/ Área de desarrollo.

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida C5: Informe, desagregado por sexos y sin datos personales, de las personas que forman parte de los planes de sucesión y de los programas de talento. Revisión de las personas pertenecientes a ambos programas cuya promoción se materializa.

Indicador: N^o Personas que participan en estos programa por sexos y personas cuya promoción se materializa, por sexos.

Responsable: Departamento de RRHH/ Área de desarrollo

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

D- ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

OBJETIVO: Facilitar y mejorar la posibilidad de conciliación de la vida personal y laboral de las personas trabajadoras, sin que ello suponga un obstáculo para el desarrollo profesional, fomentando el ejercicio de la corresponsabilidad familiar entre mujeres y hombres.

Medida D1: Diseñar un programa de comunicación interna para que toda la plantilla conozca los distintos permisos, medidas e instrumentos de conciliación existentes en la empresa, haciendo especial hincapié en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres, fomentando así el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares. la empresa incentivará a la plantilla masculina a acogerse a los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes a los que tiene derecho.

Indicador: Realización del programa y n^o de personas informadas, por sexos, según cada canal de comunicación.

Responsable: Departamento de RRHH / Area de comunicación.

Implantación: Dentro de los 12 meses desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida D2: Realización de estudio para la detección de cualquier aspecto que pudiera ser limitativo a la hora de solicitar permisos a los que las personas trabajadoras tienen derecho, relacionados con la conciliación de la vida familiar, con especial mención a los permisos de paternidad y lactancia. Vigilar que su ejercicio no supondrá un perjuicio para la formación, promoción o retribución de quien lo solicita.

Indicador: Informe con las causas detectadas. En el caso particular de los permisos por paternidad, el % de hombres que habiendo sido padres han solicitado estos permisos.

Responsable: Departamento de RRHH / Área de RLLL

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigilancia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida D3: Facilitar la movilidad geográfica, concediendo el cambio de centro cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes (menores y familiares) o por motivos de reunificación familiar, siempre contando con la existencia de vacantes en destino solicitado.

Indicador: Nº de solicitudes recibidas con respecto al nº de solicitudes concedidas.

Responsable: Departamento de RRHH / Área de RLLL.

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigilancia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida D4: Estudio del programa estable de teletrabajo (cuando este se haya aprobado e implementado), con especial foco en el % de mujeres y hombres que se adhieren al mismo, con el objetivo de obtener patrones de conciliación y corresponsabilidad.

Indicador: Nº de mujeres y Nº de hombres que se adhieren al programa

Responsable: Departamento de RRHH / Área de RLLL.

Implantación: Dentro de los 3 meses siguientes a la aprobación del programa.

Vigilancia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

E- ÁREA DE COMUNICACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD

OBJETIVO: Sensibilizar y formar en igualdad al personal de la empresa. Informar sobre el compromiso de la empresa en materia de igualdad. Difundir el nuevo plan de igualdad.

Medida E1: Formación en sesgos por cuestión de sexo al equipo de management de la compañía

Indicador: Nº de formaciones realizadas y % de managers formados.

Responsable: Departamento de RRHH/Área de formación.

Implantación: Dentro de los primeros 12 meses desde la aprobación del plan. Repetición anual para nuevas incorporaciones.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A. Formación a realizar internamente.

Medida E2: Mantener y potenciar las actividades de sensibilización sobre igualdad entre mujeres y hombres, como las desarrolladas con motivo del 8 de marzo o del 25 de noviembre.

Indicador: Nº y descripción de actividades realizadas.

Responsable: Departamento de RRHH / Área de comunicación.

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida E3: Re-certificación en capacitación para negociación de planes de igualdad a todos los miembros de la comisión negociadora del plan de igualdad.

Indicador: Realización de la certificación

Responsable: Departamento de RRHH / Área de formación

Implantación: Dentro de los 6 meses anteriores al inicio de las negociaciones del nuevo plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: En el momento de constitución de la comisión negociadora del nuevo plan.

Presupuesto y recursos: Presupuesto estimado de 3.000 €

Medida E4: Difusión del nuevo plan de igualdad entre toda la plantilla de Nippon Gases, mediante la edición y encuadernación del mismo, que se entregará a todas las personas trabajadoras de la empresa.

Indicador: % de personas trabajadoras que han recibido el nuevo plan de igualdad.

Responsable: Departamento de RRHH / Área de comunicación.

Implantación: Dentro de los 6 meses desde la aprobación del nuevo plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: Presupuesto estimado de 2.000 €

F- ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO: Conseguir una empresa comprometida con la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual, sensibilizando y formando a todo el personal sobre la necesidad de establecer un trato basado en la igualdad y en el respeto mutuo.

Aprobar, asegurar y difundir un procedimiento para la detección, prevención y actuación en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, y por orientación sexual o identidad de género y que la plantilla conoce como se ha de proceder.

Medida F1: Difusión, mediante acciones de información y formación del nuevo protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo, consensuado y aprobado en el seno de la negociación del plan de igualdad. Dichas acciones de información y formación, de aplicación a toda la plantilla, serán de mayor contenido especialmente para personas trabajadoras con personal a cargo y representantes de las personas trabajadoras.

Indicador: Nº acciones realizadas y nº de personas participantes, desagregadas por sexos.

Responsable: Departamento de RRHH.

Implantación: Primer semestre de 2022.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: Presupuesto estimado de 3.000 €

Medida F2: Formación específica sobre acoso sexual y por razón de sexo a la comisión instructora del protocolo de prevención y actuación del acoso sexual y por razón de sexo.

Indicador: Realización de la formación específica

Responsable: Departamento de RRHH/Área de formación.

Implantación: Realización en el primer semestre de 2022.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: Presupuesto estimado de 1.500 €

Medida F3: Publicación del protocolo y del modelo de denuncia en la Intranet y/o tablones. Realizar la publicación del protocolo y del modelo de denuncia en la página de intranet de la empresa en un lugar permanente y de fácil acceso. Edición impresa del protocolo.

Indicador: Realización de las publicaciones.

Responsable: Departamento de RRHH / Área comunicación

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida F4: Inclusión de información sobre el nuevo protocolo en los programas de bienvenida (becarios/as y nuevas incorporaciones).

Indicador: Nº de acciones realizadas y nº de personas participantes.

Responsable: Departamento de RRHH.

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida F5: Realización de informe que recoja, de forma genérica y siempre respetando el principio de confidencialidad, información de casos de acoso sexual y por razón de sexo presentados y/o en fase de resolución: Número de denuncias, tipo de denuncias, conclusiones, medidas cautelares y medidas aplicadas a la finalización de los procesos.

Indicador: Realización del informe.

Responsable: Departamento de RRHH.

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida F6: En el marco de la coordinación de actividades (art. 24 LPRL), se facilitará el protocolo a toda empresa con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio

Indicador: Número de entregas a empresas o entidades colaboradoras.

Responsable: Departamento de RRHH / Área de RRLL.

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida F7: Compartir información con la comisión de igualdad sobre las preguntas realizadas en las encuestas de clima laboral o riesgos psicosociales sobre acoso.

Indicador: Informe de las preguntas y respuestas sobre acoso realizadas en las encuestas de clima laboral y/o Riesgos psicosociales. Medidas aplicadas.

Responsable: Departamento de RRHH.

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

G- ÁREA DE SEGURIDAD Y SALUD

OBJETIVO: Velar por la salud y seguridad laboral de toda la plantilla adoptando las medidas necesarias para mantener un ambiente seguro y saludable. Asegurar una protección eficaz a las situaciones de embarazo y lactancia. Impulsar medidas en seguridad y salud que tengan en cuenta las diferentes necesidades según el sexo de las personas trabajadoras.

Medida G1: El Comité de seguridad y salud trabajará en coordinación con el Comité de Igualdad para informar anualmente de las medidas adoptadas respecto a la prevención de riesgos vinculadas con el embarazo y cuidado de lactante y revisarán anualmente los actuales documentos y protocolos existentes al respecto.

Indicador: Realización del informe.

Responsable: Departamento de RRHH / Departamento de seguridad y salud.

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida G2: Mantener y potenciar la comunicación del procedimiento de actuación de la empresa en las situaciones de riesgo por embarazo. Mantener la publicación del protocolo y difundirlo por los medios de comunicación habituales de la empresa, haciendo hincapié en el carácter voluntario del mismo.

Indicador: Nº de personas informadas, por sexos y por los diferentes canales de comunicación.

Responsable: Departamento de RRHH / Departamento de seguridad y salud.

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida G3: Impulsar políticas en materia de prevención de riesgos laborales y salud y seguridad laboral desde una perspectiva de género (riesgos psicosociales, trastornos musculoesqueléticos, dobles jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, maternidad y lactancia, enfermedades relacionadas con la menopausia...)

Indicador: N^o de acciones y medidas implementadas y N^o de mujeres a las que se les ha aplicado.

Responsable: Departamento de RRHH / Departamento de seguridad y salud.

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida G4: Informar al servicio de prevención que para las mujeres víctimas de violencia de género se deberá realizar una evaluación concreta del puesto de trabajo y adaptarlo a sus necesidades.

Indicador: N^o de adaptaciones realizadas en los puestos de mujeres víctimas de violencia de género

Responsable: Departamento de RRHH / Departamento de seguridad y salud.

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida G5: Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo, el cual se mantendrá permanentemente actualizado.

Indicador: Realización del registro

Responsable: Departamento de RRHH / Departamento de seguridad y salud.

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

H- ÁREA DE AYUDAS Y PROTECCIÓN A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO: Sensibilizar contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer. Proporcionar un apoyo global a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género. Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Medida H1: Garantizar los derechos que recoge la L.O. 1/2004 y el Pacto de estado, además de los establecidos en la guía de protección y ayuda a las víctimas de violencia de género acordada en la empresa.

Indicador: Firma y aprobación de la nueva guía.

Responsable: Comisión negociadora del plan de igualdad

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida H2: Difusión, mediante acciones de información y formación del nuevo protocolo de ayuda y protección integral contra la violencia de género, consensado y aprobado en el seno de la negociación del plan de igualdad. Edición impresa de la guía.

Indicador: Nº acciones realizadas y nº de personas participantes, desagregadas por sexos.

Responsable: Departamento de RRHH.

Implantación: Primer semestre de 2022.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida H3: Inclusión de información sobre la nueva guía en los programas de bienvenida (becarios/as y nuevas incorporaciones).

Indicador: Nº acciones realizadas y nº de personas participantes.

Responsable: Departamento de RRHH.

Implantación: Desde la aprobación del plan

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida H4: La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria por el tiempo imprescindible para atender a sus necesidades. Durante los seis primeros meses, la reducción de la jornada no conllevará la disminución proporcional de su retribución

(salarial y extrasalarial), percibiendo durante este periodo el 100% de sus emolumentos. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.

Indicador: Nº de mujeres víctimas de violencia de género que se han beneficiado de esta medida.

Responsable: Departamento de RRHH / Área de RLL.

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: El necesario en función del nº de mujeres que se beneficien de la medida.

Medida H5: La trabajadora víctima de violencia de género podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible o de la aplicación de la modalidad de teletrabajo. En el caso de tratarse de una trabajadora con trabajo a turnos, tendrá preferencia en la elección del mismo.

Indicador: Nº de mujeres víctimas de violencia de género que se han beneficiado de esta medida.

Responsable: Departamento de RRHH / Área de RLL.

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida H6: A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral. Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad. La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

Indicador: Nº de mujeres víctimas de violencia de género que se han beneficiado de esta medida.

Responsable: Departamento de RRHH / Área de RLL.

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: El necesario en función del nº de mujeres que se beneficien de la medida.

Medida H7: La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de doce meses, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiera. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

Indicador: Nº de mujeres víctimas de violencia de género a las que se han beneficiado de esta medida.

Responsable: Departamento de RRHH / Área de RLL.

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida H8: La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro en que la empresa disponga de posiciones vacantes del mismo grupo profesional o categoría equivalente, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral por una duración de hasta 12 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Indicador: Nº de mujeres víctimas de violencia de género que se han beneficiado de esta medida.

Responsable: Departamento de RRHH / Área de RLL.

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida H9: Se acuerdan las siguientes ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género en los siguientes supuestos:

En los casos de traslado, tanto temporal como definitivo, de la trabajadora a consecuencia de su situación como víctima de violencia de género, tendrá derecho a la percepción de una ayuda económica por cambio de domicilio de tres mensualidades de su salario bruto anual.

Incapacidad Temporal: Se abonarán los complementos necesarios para que, junto con la prestación legal que le corresponda, alcance el mismo nivel de retribución ordinaria que viniera cobrando en los meses anteriores.

La mujer víctima de violencia de género tendrá derecho a la solicitud de un préstamo social, adicional a los préstamos sociales reconocidos en convenio colectivo, en las siguientes condiciones:

Importe máximo: Hasta 3.000 €

Tipo de interés: Interés legal del dinero

Tiempo de devolución: hasta 60 meses

En los supuestos en los que la trabajadora se vea obligada a suspender o finalizar voluntariamente su relación laboral con la empresa a consecuencia de su situación como víctima de violencia de género, La empresa facilitará una compensación bruta correspondiente a 3 meses de salario bruto anual, incluida las pagas extras, para los casos de suspensión de la relación laboral y de 6 meses de salario bruto anual, incluida las pagas extras, para los casos de finalización de la relación laboral.

La empresa valorará, en función de la situación particular de cada caso, la concesión de ayudas de tipo escolar, médico, tratamiento psicológico y/o fondos de ayuda para la cobertura de primeras necesidades.

Indicador: Nº de mujeres víctimas de violencia de género que se han beneficiado de esta medida, por tipo de ayuda.

Responsable: Departamento de RRHH / Área de RRLD.

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: El necesario en función del nº de mujeres que se beneficien de la medida.

Medida H10: Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones al caso concreto.

Indicador: Nº de mujeres víctimas de violencia de género que se han beneficiado de esta medida.

Responsable: Departamento de RRHH / Área de RRLD.

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

I- ÁREA DE RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN

OBJETIVO: Garantizar y velar por una política de compensación igualitaria desde el momento de la incorporación en la compañía y durante todo el desarrollo de la vida profesional de la persona trabajadora. Velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor, garantizando un sistema retributivo y de compensación en base a criterios estrictamente profesionales, previniendo y actuando sobre cualquier sesgo o discriminación por cuestión de sexo.

Medida I1: Creación de un grupo de trabajo sobre retribución, dependiente de la Comisión de igualdad con los siguientes cometidos: Supervisión, revisión y control de la correcta aplicación del presupuesto asignado para corrección de las desviaciones detectadas en los análisis retributivos realizados. Revisión y control, con carácter anual, del presupuesto asignado en los casos detectados.

Indicador: Creación del grupo y realización del informe sobre la subida salarial practicada.

Responsable: Departamento de RRHH / Área de compensación

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: Presupuesto medio estimado de 15.000 € /año (2021-2024)

Medida I2: Elaboración por la empresa de una nueva auditoría retributiva (auditoría intermedia adicional a la realizada durante la negociación del plan), con perspectiva de género, una vez aprobada y publicada la nueva herramienta de valoración de puestos por el ministerio de igualdad. Revisión de la valoración de puestos según los criterios de factores y subfactores definidos en la nueva herramienta.

Indicador: Realización de las valoraciones de puestos y del informe de auditoría.

Responsable: Departamento de RRHH / Área de compensación.

Implantación: Dentro de los 6 meses siguientes a la publicación de la nueva herramienta.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida I3: Análisis de la auditoría retributiva intermedia con perspectiva de género. Presentación del análisis realizado y debate al grupo de trabajo de retribución.

Indicador: Realización y presentación del informe con las conclusiones del análisis de la auditoría retributiva intermedia.

Responsable: Departamento de RRHH / Área de compensación

Implantación: Dentro de los 3 meses siguientes a la publicación de la nueva herramienta.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida I4: Seguimiento de la aplicación de la política de compensación variable (Incentivos y bonus) de acuerdo con la normativa vigente en materia de igualdad, para verificar la equidad de género en su aplicación.

Indicador: Porcentaje de aplicación del variable por grupo, nivel y puesto, desagregado por sexos.

Responsable: Departamento de RRHH / Área de compensación

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida I5: Seguimiento de la aplicación de la política y resultados del desempeño de acuerdo con la normativa vigente en materia de igualdad para verificar la igualdad entre mujeres y hombres en su aplicación.

Indicador: Calificaciones del desempeño por grupo profesional y nivel, desagregado por sexos.

Responsable: Departamento de RRHH / Área de desarrollo.

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida I6: Seguimiento de la subida salarial real aplicada en función del grupo y nivel profesional.

Indicador: % de subida salarial real por grupo profesional y nivel, desagregado por sexos.

Responsable: Departamento de RRHH / Área de compensación

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

Medida I7: Seguimiento del registro retributivo anual.

Indicador: Realización y presentación del registro retributivo.

Responsable: Departamento de RRHH / Área de compensación

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A.

J- ÁREA DE INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO: Mejorar el acceso y promoción de las mujeres en las posiciones donde están infrarrepresentadas.

Medida J1: Fomentar la selección e incorporación preferente de becarias en aquellos puestos y áreas con subrepresentación femenina.

Indicador: % de becarias seleccionadas y % de becarias contratadas con respecto al total becarios, por puesto de trabajo y área o departamento, con especial detalle en aquellos puestos con subrepresentación femenina

Responsable: Departamento de RRHH/Área de selección

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: Presupuesto estimado de 25.000 €/año.

Medida J2: Fomentar, siempre que sea posible, la incorporación y promoción preferente de mujeres en aquellas posiciones donde estas se encuentran infrarrepresentadas en base a los datos obtenidos del informe de diagnóstico

Indicador: Nº y % de mujeres contratadas y/o promocionadas en puestos donde se ha detectado infrarrepresentación femenina

Responsable: Departamento de RRHH/Área de selección

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A

Medida J3: Seguimiento en la comisión de seguimiento anual de la evolución de las incorporaciones y promociones de las posiciones donde la mujer se encuentra infrarrepresentada.

Indicador: Nº y % de mujeres contratadas y/o promocionadas en puestos donde se ha detectado infrarrepresentación femenina

Responsable: Departamento de RRHH/Área de selección

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A

K- ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO: Asegurar una clasificación profesional y condiciones de trabajo sin discriminaciones directas e indirectas.

Medida K1: Seguimiento de la información sobre condiciones de trabajo de la plantilla y de las nuevas contrataciones (temporalidad, parcialidad, etc.)

Indicador: Realización de informe, desagregado por sexos, con el detalle de las diferentes condiciones de trabajo.

Responsable: Departamento de RRHH/Área de RRL.

Implantación: Desde la aprobación del plan.

Vigencia: Toda la duración del plan.

Revisión: Anual, en las comisiones de seguimiento y control del plan.

Presupuesto y recursos: N/A

CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Medida A1	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Continuo desde la aprobación del plan
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida A2	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Realización del registro con anterioridad a cada comisión de seguimiento
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida A3	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	3 meses desde la aprobación del plan
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida A4	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	12 meses desde la aprobación del plan
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida A5	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	6 meses desde la implantación de la nueva herramienta
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida A6	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	3 meses desde la implantación de la nueva herramienta
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida B1	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Continuo en cada programa de bienvenida toda la duración del plan.
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida B2	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Continuo desde la aprobación del plan
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida B3	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Continuo desde la aprobación del plan
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida B4	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Realización del informe con anterioridad a cada comisión de seguimiento
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida B5	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Continuo desde la aprobación del plan
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24

	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida B6	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	12 meses desde la aprobación del plan
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida B7	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Primer semestre de 2022
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida B8	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	1 mes desde la aprobación del plan
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida B9	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Continuo desde la aprobación del plan
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida B10	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Continuo desde la aprobación del plan
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida C1	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Inmediato y continuo desde la aprobación del plan
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida C2	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Inmediato y continuo desde la aprobación del plan
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida C3	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Inmediato y continuo desde la aprobación del plan
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida C4	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Continuo desde la aprobación del plan
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida C5	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Realización del informe con anterioridad a cada comisión de seguimiento
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida D1	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	12 meses desde la aprobación del plan
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida D2	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Realización del informe con anterioridad a cada comisión de seguimiento
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24

	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida D3	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Inmediato y continuo desde la aprobación del plan
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida D4	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	3 meses desde la aprobación del plan
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida E1	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	12 meses desde la aprobación del plan
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida E2	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Continuo
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida E3	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	6 meses antes del inicio de las negociaciones
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida E4	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	6 meses desde la aprobación del plan
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida F1 Y F2	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Primer semestre de 2022
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida F3	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	3 meses desde la aprobación del plan
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida F4	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Continua en cada programa de bienvenida
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida F5	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Realización del informe con anterioridad a cada comisión de seguimiento
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida F6	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	6 meses desde la aprobación del plan
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida F7	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Continuo, en función de las fechas de las encuestas de clima
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24

	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida G1	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Realización del informe con anterioridad a cada comisión de seguimiento
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida G2	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Continuo
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida G3	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Continuo
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida G4	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	3 meses desde la aprobación del plan
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida G5	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Continuo. Realización del registro con anterioridad a cada comisión de seguimiento
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida H1	Implantación	Desde la firma y aprobación de la guía
	Plazo de ejecución	Con la firma y aprobación de la guía
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida H2	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Primer semestre de 2022
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida H3	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Continuo en cada programa de bienvenida toda la duración del plan.
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medidas desde H4 hasta H10	Implantación	Desde la firma y aprobación de la guía
	Plazo de ejecución	Inmediata, con la firma y aprobación de la guía
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida I1	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Realización del informe con anterioridad a cada comisión de seguimiento
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Diciembre 22,23 y 24
Medida I2	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	6 meses desde la publicación de la nueva herramienta
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida I3	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	6 meses desde la publicación de la nueva herramienta
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24

	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida I4	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Realización del informe con anterioridad a cada comisión de seguimiento
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Diciembre 22,23 y 24
Medida I5	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Realización del informe con anterioridad a cada comisión de seguimiento
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Diciembre 22,23 y 24
Medida I6	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Realización del informe con anterioridad a cada comisión de seguimiento
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Diciembre 22,23 y 24
Medida I7	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Realización del informe con anterioridad a cada comisión de seguimiento
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Diciembre 22,23 y 24
Medida J1	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Continuo
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida J2	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Continuo
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida J3	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Realización del informe con anterioridad a cada comisión de seguimiento
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
Medida K1	Implantación	Desde la aprobación del plan.
	Plazo de ejecución	Realización del informe con anterioridad a cada comisión de seguimiento
	Seguimiento	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24
	Evaluación	En comisiones de seguimiento: Junio 22, 23 y 24 y Diciembre 22,23 y 24

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE NIPPON GASES ESPAÑA: ESTATUTOS DE FUNCIONAMIENTO

El artículo 46.1 LO 3/2007 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».

En cumplimiento del mandato legal antes referido, las partes firmantes acuerdan crear la presente Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad como principal medida para realizar el seguimiento y evaluación de la adopción e implementación de las medidas establecidas, así como el seguimiento de los objetivos establecidos en el presente Plan de Igualdad.

Esta Comisión es un órgano compuesta por 6 miembros: 3 en representación de la Compañía y 3 en representación de la parte social.

Representantes de la compañía:	Representantes de las personas trabajadoras:
<p>Titulares:</p> <p>Rocío Merlino Sánchez-Elvira</p> <p>Sofía Guint Santos-Pereira</p> <p>Santiago Insuela Lorenzo</p> <p>Suplentes:</p> <p>Sergio Moreno Medina</p>	<p>Titulares:</p> <p>Don Daniel José Pérez Avilés. Delegado de personal por UGT del centro de trabajo de Molina de Segura (Murcia)</p> <p>Doña Elena Fernandez García. Miembro del Comité de empresa por UGT del centro de trabajo de Oficinas centrales (Madrid).</p> <p>Don Juan Antonio Belloso Navarro. Miembro del Comité de empresa por CCOO del centro de trabajo de Villaverde (Madrid).</p> <p>Suplentes:</p> <p>Doña Julia Martínez Ortiz. Miembro del Comité de empresa por UGT del centro de trabajo de Vicalvaro (Madrid).</p>

La constitución se realizará dentro de los 15 días siguientes al registro del Plan.

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 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, abandone 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.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento, que serán las personas encargadas de sustituir a esa persona, ya sea de la parte empresarial o de la parte social, según corresponda. En cualquier caso, ambas partes son legítimas para incorporar a la persona que consideren oportuna.

El objetivo es crear sistemas de fácil seguimiento en los que exista un espacio de diálogo y comunicación fluida, el cual recoja las sugerencias y quejas de los trabajadores, de los representantes legales de los trabajadores y de la dirección de la empresa, realizando análisis de las mismas y proponiendo posibles soluciones.

Funciones principales de esta comisión son:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Ser el interlocutor principal entre la Compañía y la representación legal de los trabajadores en los temas relacionados con la Igualdad en la Compañía.
- Realizar labores de seguimiento, así como controlar aquellas medidas de seguimiento que hayan sido implantadas.
- Garantizar que cada uno de los órganos responsables de las distintas medidas que han sido enunciadas en el presente Plan de Igualdad, facilita a la Comisión de Seguimiento todos aquellos datos necesarios para realizar un seguimiento de su aplicación.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.

Reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad:

Para cumplir con el adecuado seguimiento de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad se reunirá con carácter semestral con carácter ordinario.

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.

De manera extraordinaria y cuando así lo solicite una de las partes, se podrá solicitar una reunión urgente de la Comisión de Igualdad. Para ello, la parte que esté interesada en dicha convocatoria deberá preavisar por escrito a la otra parte de al menos 15 días naturales de antelación especificando la razón por la que se convoca la reunión urgente. Cada reunión llevará aparejada acta con los contenidos de la misma.

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada y que no esté recogida en el acta.

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

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.
- 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.

Serán a cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas trabajadoras de la empresa miembros de la Comisión.

Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad

En caso de desacuerdo durante en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad las partes acuerdan recurrir ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) al procedimiento regulado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

Procedimiento para modificación del plan de igualdad

El plan de igualdad será modificado cuando concurren algunas de las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación para 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 objetivo
- 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.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- 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.
- 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.

Cuando concurren algunas de las circunstancias anteriores, se conformará la comisión negociadora del plan de igualdad en el plazo máximo de 30 días desde su conocimiento, con el objetivo de abordar las modificaciones necesarias.

ANEXO I - PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO

1. PRINCIPIOS

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de las personas trabajadoras al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, encomienda a las empresas "el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo", garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

De acuerdo con estos principios, empresa y organizaciones sindicales se comprometen a garantizar un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Igualmente, la representación legal de las personas trabajadoras contribuirá a ello sensibilizando a las plantillas e informando a la dirección de la empresa de cualquier problema que pudiera tener conocimiento y vigilará el cumplimiento de las obligaciones de la empresa en materia de prevención.

2. OBJETIVO DEL PRESENTE PROTOCOLO

El presente Protocolo se establece con el objetivo de prevenir y erradicar las situaciones discriminatorias por razón de género, constitutivas de acoso, en su modalidad de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la prevención del acoso y la actuación frente a denuncias por acoso, por lo que se establecen dos tipos de actuaciones:

1. Medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
2. Procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna persona trabajadora.

3. DEFINICIÓN Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO

1. Acoso sexual

Según el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, 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. En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente. En determinadas circunstancias, un único incidente puede ser constitutivo de acoso sexual.

Conductas constitutivas de acoso sexual:

CONDUCTAS DE CARÁCTER AMBIENTAL: que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante, no siendo necesario que exista una conexión directa entre la acción y las condiciones de trabajo. Entre ellas:

- Conductas físicas de naturaleza sexual que pueden ir desde tocamientos innecesarios hasta un acercamiento físico excesivo o innecesario, así como agresiones físicas.
- Conducta verbal de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos, comentarios e insinuaciones obscenas, llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; agresiones verbales deliberadas.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual, como exhibir fotos de contenido sexual o pornográfico o materiales escritos de tipo sexual o miradas con gestos impúdicos. Cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo y de contenido sexual.

CONDUCTAS DE INTERCAMBIO: Pueden ser tanto proposiciones o conductas realizadas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o la mejora de las condiciones de trabajo, como las que provengan de compañeros/as o cualquier

otra persona relacionada con la víctima por causa de trabajo, que implique contacto físico, invitaciones persistentes, peticiones de favores sexuales, etc.

2. Acoso por razón de sexo.

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007: “Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

- Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado del menor.
- Las medidas organizacionales ejecutadas en función del sexo, o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc).
- Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- Chistes, burlas que ridiculicen el sexo, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por las circunstancias recogidas en el apartado anterior.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

En ningún casos estos ejemplos de conductas pretenden ser una enumeración detallada de todas las conductas posibles que sean susceptibles de ser consideradas situación de acoso, en cada caso se deberá evaluar el impacto de la conducta.

4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del protocolo de actuación, se establecerán las siguientes medidas:

- Difusión a la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso, facilitando que el protocolo esté disponible para toda la plantilla.
- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo conforme a lo acordado con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. (en el caso de que no se hubiera llevado a cabo).
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyan preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento del trabajador/a, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Facilitar información y formación a la plantilla sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no se admiten.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se vigilará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que pueda contener una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres con el objetivo de proceder a su retirada.

5. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas contractualmente a la empresa y deberá ser respetado por el personal de cualquier empresa auxiliar o colaboradora que opere en el centro o centros de trabajo de la empresa.

El presente protocolo tendrá una vigencia indefinida, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones.

6. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA POR ACOSO

6.1 Aspectos que acompañarán al procedimiento:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No divulgación de ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- En el caso de quedar probada la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

6.2 Procedimiento

El procedimiento se inicia con la presentación de la denuncia, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se debe presentar ante la persona responsable de Recursos Humanos, ante la representación de los trabajadores, ante cualquier miembro de la Comisión de Igualdad, o mediante el correo electrónico habilitado en la Empresa para las denuncias de Compliance.

6.2.1 Requisitos de la denuncia

La denuncia se realizará siempre por escrito. Las personas responsables de la instrucción del procedimiento le asignarán un número de expediente en el plazo máximo de dos días desde la presentación de la denuncia.

La denuncia deberá contener la siguiente información (se adjunta formulario):

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación de la persona presuntamente acosadora y puesto que ocupa.
- Identificación de la presunta víctima y puesto que ocupa.
- Una descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.)
- Identificación de posibles testigos.

- Copia de toda la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.
- Firma de la persona denunciante en prueba de conformidad.
La persona que presenta una denuncia recibirá un escrito con el nombre, DNI y firma de la persona que recibe la denuncia, fecha en la que hace entrega de la misma y número de expediente.

6.2.2 Comisión instructora

La instrucción de este procedimiento será responsabilidad de la comisión instructora, que estará formada: por parte de la empresa la Dirección de Recursos Humanos o la persona/s designada/s por esta; y por parte de la representación legal de los trabajadores, la persona responsable de igualdad designada por la comisión de igualdad de entre las personas de la comisión de igualdad para los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Estas personas deberán reunir las debidas condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento.

No podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes. Tampoco podrán ser instructoras de estos procedimientos quienes tengan el carácter de persona denunciada o denunciante.

La Comisión instructora iniciará el procedimiento de oficio cuando cualquiera de las personas que puedan formar parte tengan indicios suficientes de la existencia de una conducta constitutiva de acoso o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a las personas presuntamente acosadas, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere conveniente y realizando las entrevistas y demás actuaciones que estime necesarias.

6.2.3 Procedimiento abreviado:

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema. Una vez iniciado el procedimiento, o bien de oficio, o tras la oportuna denuncia, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, la parte instructora elevará su dictamen a la Dirección de RRHH, a las partes afectadas y a la comisión de igualdad, lo que no podrá prolongarse en más de 7 días.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indique, se dará paso al procedimiento formal.

6.2.4 Procedimiento formal:

Junto a las entrevistas a la persona afectada y a la persona denunciada, se podrá practicar cuantas pruebas de carácter documental, entrevistas u otras pruebas que se estime necesario, con el fin de conseguir la interrupción de la situación de acoso.

Durante la tramitación del expediente, tan pronto como haya indicios de la existencia de acoso, la Comisión Instructora podrá proponer a la Dirección de la empresa, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de sus condiciones laborales, u otra medida cautelar, lo que se deberá efectuar de carácter inmediato.

La instrucción concluirá con un informe, que será elevado a la Dirección de RRHH, la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas. Todo el procedimiento no podrá extenderse a más de 20 días naturales.

Elaboración del informe.

El informe debe incluir la siguiente información:

- Antecedentes del caso, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudieran haber y pruebas de medidas.
- Firma de los miembros del comité instructor.

6.2.5 Acciones a adoptar del procedimiento:

Si se determina la existencia de acoso, se dará traslado del informe final acordado a la Dirección de la Empresa, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona denunciada, se tomarán las medidas oportunas, siempre y cuando sea necesario y dentro de las posibilidades organizativas existentes, para que aquella y la víctima no se vean obligadas a convivir en el mismo entorno laboral, medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de las condiciones laborales.

En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente. Si con motivo de la investigación realizada, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, la comisión de investigación trasladarán esta conclusión a su informe para que la dirección de la empresa actúe en consecuencia.

7. MEDIDAS A ADOPTAR TRAS LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO EN EL QUE SE HA CONSTATADO EL ACOSO.

Finalizado el procedimiento, la Comisión Instructora podrá proponer las siguientes medidas:

- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona acosada, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona acosada
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la empresa.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la empresa.

8. OTRAS CONSIDERACIONES

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros.

No obstante lo anterior, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la empresa podrá adoptar las medidas disciplinarias oportunas.



FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA POR CONDUCTA CONSTITUTIVA DE

Acoso Sexual

Acoso por razón de sexo

Acoso discriminatorio

PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:

DNI:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

PERSONA DENUNCIADA (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO, en caso de que no coincida con la denunciante (Nombre, apellidos, puesto de trabajo):

HECHOS que denuncia (descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.)

Breve descripción de otra información que se aporte:

El/la abajo firmante, solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de _____, solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo así como su posterior resolución.

En _____, a ___ de _____ de 20__.

Fdo:

Recibí (Nombre y DNI)

Nº de expediente:

ANEXO II - PROTOCOLO DE AYUDA Y PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La Ley Orgánica 1/2004, en su Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género, establece como objeto de la misma:

“Actuar contra todo acto de violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada”

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género, La empresa y la representación legal de los Trabajadores (RLT), deciden suscribir el siguiente ACUERDO:

I. PREÁMBULO

La sociedad española, a través del poder legislativo, ha tomado conciencia y ha dado un paso significativo en el camino de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación de la mujer, como objeto de violencia, por el mero hecho de ser mujer.

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O. 1/2004), supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Son los poderes públicos los depositarios de la capacidad suficiente para adoptar aquellas medidas, en todos los órdenes, para hacer efectivos los derechos de los que son titulares las mujeres sometidas a situaciones de violencia y, por tanto, de discriminación. En consecuencia, la mencionada Ley Orgánica especifica las actuaciones y las modificaciones normativas tendentes a hacer real y efectiva la protección a la mujer objeto de violencia.

Estas modificaciones legales también tienen su reflejo en el ámbito del Derecho social previendo la circunstancia de la mujer en el medio laboral. La empresa, en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que la norma que nos ocupa, más allá de su cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso mejora, en lo que atañe a las relaciones laborales de la mujer trabajadora.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la L.O. 1/2004, en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de la empresa, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

Nippon Gases España insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de género.

II. ÁMBITO PERSONAL

El presente Protocolo tiene por objeto sensibilizar a través de su difusión al personal de Nippon Gases España contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en la empresa, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género en la concreción definida en la L.O. 1/2004, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género sobre aquella.

III. ÁMBITO FUNCIONAL DE ACTUACIÓN

Todas las entidades y centros de trabajo de Nippon Gases España.

IV. CONDICIÓN PARA APLICAR ESTAS MEDIDAS

Para tener la condición de Víctimas de violencia de género las personas trabajadoras, deberán tenerla acreditada judicialmente o administrativamente, como, por ejemplo: observatorio de la mujer/violencia de género, informes de actuación de trabajadores o trabajadoras sociales o personal médico, según se recoge en el RD Ley 9/2018.

V. APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS LEGALES

L.O. de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.8)

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

2. Recolocación en otro centro de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 40.4).

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

La empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso al anterior o la continuidad en el nuevo puesto, en cuyo caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n).

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo. Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b).2º y 269.2).

4. Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo

El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. (Estatuto de los Trabajadores, art. 49.1.m).

Conforme a la normativa vigente, el periodo de suspensión y cotizaciones efectuadas durante el mismo computarán como periodo de cotización efectivo a efectos de solicitud de prestaciones de la Seguridad Social, como por ejemplo pueden ser la prestación de desempleo, jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (LGSS, artículo 165, punto 5)

5. Acreditación de la situación legal de desempleo

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción o suspensión temporal de la relación laboral, junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios sobre la condición de víctima de violencia de género. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b).

La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social "LGSS", artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Conforme a la normativa vigente (apartado 1 del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

6. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género, se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que

dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible. (Ley de Violencia de Género, art. 21.4)

7. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género

La suscripción de un contrato de interinidad para sustituir a una trabajadora víctima de la violencia de género que haya suspendido el contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrá una bonificación del 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante todo el período de suspensión del contrato de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3)

VI. MEJORAS DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004

Con el objeto de desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género, Nippon Gases España aprueba la aplicación de las siguientes medidas:

1. Reducción de la jornada de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria por el tiempo imprescindible para atender a sus necesidades. Durante los seis primeros meses, la reducción de la jornada no conllevará la disminución proporcional de su retribución (salarial y extrasalarial), percibiendo durante este periodo el 100% de sus emolumentos. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.

2. Reordenación del tiempo de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible o de la aplicación de la modalidad de teletrabajo.

En el caso de tratarse de una trabajadora con trabajo a turnos, tendrá preferencia en la elección del mismo.

3. Permisos.

A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

4. Excedencia por razón de violencia de género.

La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de doce meses, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

5. Recolocaciones y traslados

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro en que la empresa disponga de posiciones vacantes del mismo grupo profesional o categoría equivalente, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral por una duración de hasta 12 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

6. Ayudas económicas.

Se acuerdan las siguientes ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género en los supuestos:

1. En los casos de traslado, tanto temporal como definitivo, de la trabajadora a consecuencia de su situación como víctima de violencia de género, tendrá derecho a la percepción de una ayuda económica por cambio de domicilio de tres mensualidades de su salario bruto anual.
2. Incapacidad Temporal: Se abonarán los complementos necesarios para que, junto con la prestación legal que le corresponda, alcance el mismo nivel de retribución ordinaria que viniera cobrando en los meses anteriores.
3. La mujer víctima de violencia de género tendrá derecho a la solicitud de un préstamo social en las siguientes condiciones:

Importe máximo: Hasta 3.000 €
Tipo de interés: Interés legal del dinero
Tiempo de devolución: hasta 60 meses

4. En los supuestos en los que la trabajadora se vea obligada a suspender o finalizar voluntariamente su relación laboral con la empresa a consecuencia de su situación como víctima de violencia de género, La empresa facilitará una compensación bruta correspondiente a:

- 3 meses de salario bruto anual, incluida las pagas extras, para los casos de suspensión de la relación laboral.
- 6 meses de salario bruto anual, incluida las pagas extras, para los casos de finalización de la relación laboral.

5. La empresa valorará, en función de la situación particular de cada caso, la concesión de ayudas de tipo escolar, médico, tratamiento psicológico y/o fondos de ayuda para la cobertura de primeras necesidades.

7. Vacaciones.

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones al caso concreto.

VII. GESTIÓN INTEGRAL DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA TRABAJADORA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género, se dirigirá a dicha trabajadora a una persona dentro de la organización que se ocupará, 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 que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de las mismas.

La dirección deberá informar a la RLT del número de casos de violencia de género que se traten en el seno de la empresa, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

1. Medidas de seguridad para la persona agredida.

Cuando la víctima de violencia de género y el maltratador pertenezcan a la misma empresa, se adoptarán de inmediato las medidas cautelares para proteger la integridad de la víctima de violencia de género.

Se negociarán medidas de protección dirigidas a la persona agredida, tales como teleasistencia, o asistencia al trabajo.

VIII. SEGUIMIENTO Y VIGENCIA DEL ACUERDO

El presente protocolo está vinculado a la vigencia de la L.O. 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género. En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género sigan existiendo en nuestra sociedad haciendo necesaria la continuidad de dicha normativa legal, este acuerdo tiene una vocación de estabilidad.

No obstante, las medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 que se recogen en el presente documento estarán en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género.

Se revisarán periódicamente las condiciones que dieron lugar a la concesión de que se trate, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la interesada.